CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

ET

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX - CSN

7 novembre 2021
31 mars 2023

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définitions	1.1
2	Objet	2.1
3	Dispositions générales	3.1
4	Droits de la direction	4.1
5	Reconnaissance syndicale	5.1
6	Régime syndical et 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	Ancienneté	12.1
13	Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d’emploi	15.1
16	Frais de déménagement	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
23	Régimes d’assurance vie, d’assurance maladie, d’assurance salaire	23.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
24	Régime de retraite	24.1
25	Avantages sociaux	25.1
26	Repas	26.1
27	Allocations de déplacement	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	29.1
30	Sécurité et santé	30.1
31	Mécanisme de modifications à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	31.1
32	Assurance responsabilité	32.1
33	Mécanisme permanent de négociation	33.1
34	Régime de congé à traitement différé	34.1
35	Changements technologiques	35.1
36	Comité de relations de travail	36.1
37	Comité local paritaire intersyndical en organisation du travail	37.1
38	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	38.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques et autres centres d'activités visés	A.1
B	Conditions particulières à la puéricultrice/garde-bébé et à l'infirmier ou infirmière auxiliaire	B.1
C	Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes	C.1
D	Conditions particulières à l'infirmier ou à l'infirmière	D.1
E	Conditions particulières aux éducateurs ou aux éducatrices	E.1
F	Dispositions particulières s'appliquant aux établissements suivants	F.1
G	Annexe des professionnels ou professionnelles	G.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
H	Disparités régionales	H.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées des services communautaires (buanderies)	I.1
J	Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes en travail social	J.1
K	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1)	K.1
L	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	L.1
M	Contrat d'entreprise (Contrat à forfait) pour les établissements privés conventionnés	M.1
N	Conditions particulières à la personne salariée d'un titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal	N.1
O	Reconnaissance de scolarité additionnelle	O.1
P	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	P.1
Q	Conditions particulières aux infirmiers et aux infirmières en dispensaire	Q.1
R	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	R.1
S	Conditions particulières aux personnes salariées de centres de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail	S.1
T	Conditions particulières aux personnes salariées d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée travaillant dans une unité spécifique	T.1
U	Conditions particulières au technicien ou à la technicienne aux contributions et à l'aide social ou aide sociale	U.1
V	Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardiorespiratoires	V.1
W	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	W.1
X	Conditions particulières aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie	X.1
Y	Horaires atypiques	Y.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
Z	Conditions particulières aux personnes salariées de l'Hôpital Rivière-des-Prairies	Z.1
AA	Relative aux conditions particulières applicables à certaines personnes salariées de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux visées par le processus de titularisation	AA.1
BB	Conditions particulières aux titres d'emploi d'agents ou agentes d'intervention	BB.1
CC	Structure salariale, taux et échelles de salaire au 1er avril 2022 pour le secteur de la santé et des services sociaux	CC.1
DD	Rangements des titres d'emploi	DD.1
EE	Emplois-remorques, santé et services sociaux	EE.1
PARTIE III	**APPENDICE**	
	Appendice No 1	1.1
PARTIE IV	**LETTRES D'ENTENTE**	
No 1	Concernant le nombre de puéricultrices/garde-bébés, infirmiers ou infirmières auxiliaires à être inscrits au SNMO	1.1
No 2	Relative à l'ajout d'effectifs de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration aux services de l'urgence	2.1
No 3	Concernant la reconnaissance de scolarité additionnelle dans le cadre du cours de maîtrise en service social de l'Université Laval	3.1
No 4	Relative à la désinstitutionalisation des personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental	4.1
No 5	Liant le Syndicat des employés du Centre hospitalier régional Lanaudière et le Centre hospitalier régional de Lanaudière	5.1
No 6	Liant le Syndicat du Centre hospitalier de Charlevoix et du Centre d'accueil d'hébergement Pierre Dupré (CSN) et le Centre hospitalier de Charlevoix	6.1
No 7	Relative au comité sur la main-d'œuvre en technologie médicale	7.1
No 8	Relative à la création d'un comité d'étude sur les besoins de formation en régions nordiques	8.1
No 9	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 23 de la convention collective	9.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 10	Relative à la création d'un comité national intersyndical sur la révision du mécanisme de modification à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux	10.1
No 11	Relative aux expériences-pilotes	11.1
No 12	Relative à des projets pilotes	12.1
No 13	Relative au règlement des griefs dans les établissements faisant l'objet d'une décision de fermeture	13.1
No 14	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	14.1
No 15	Relative aux responsabilités familiales et aux études	15.1
No 16	Relative à certaines personnes salariées replacées entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998	16.1
No 17	Liant le Syndicat des employés du CH Ste-Thérèse de Shawinigan et le Centre hospitalier du Centre de la Mauricie, le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Institut Roland Saucier et le Complexe hospitalier de la Sagamie	17.1
No 18	Liant le Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annonciation et le Centre hospitalier et centre de réadaptation Antoine-Labelle	18.1
No 19	Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du Centre de réadaptation Le Claire Fontaine	19.1
No 20	Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec et du C.R.D.I. Chaudière-Appalaches	20.1
No 21	Relative aux conditions des infirmiers ou infirmières ou des infirmiers cliniciens ou infirmières cliniciennes œuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires	21.1
No 22	Relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue	22.1
No 23	Relative aux personnes salariées qui ont suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires chroniques	23.1
No 24	Conditions applicables à certaines personnes salariées de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale, de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec	24.1
No 25	Conditions particulières aux auxiliaires aux services de santé et sociaux	25.1
No 26	Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate	26.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 27	Relative à la révision de certains libellés de titres d'emploi	27.1
No 28	Relative à la modification de la nomenclature et au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires	28.1
No 29	Relative à la personne retraitée réembauchée	29.1
No 30	Relative à l'encadrement professionnel du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires nouvellement embauché	30.1
No 31	Relative à la mise en place d'un projet pilote visant l'uniformisation des tests de qualification des exigences requises pour la dotation de certains titres d'emploi de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration	31.1
No 32	Relative à l'élaboration d'un cadre de référence et d'un référentiel de tâches pour certains titres d'emploi du personnel de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration	32.1
No 33	Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement	33.1
No 34	Relative aux griefs déposés avant le 14 mai 2006	34.1
No 35	Relative à l'ajout d'effectifs, au rehaussement des postes à des postes à temps complet, à la titularisation, à certaines modalités pour rendre le temps complet attractif et à l'utilisation du temps supplémentaire, de la disponibilité en dehors des heures de travail et de la main-d'œuvre indépendante pour la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires	35.1
No 36	Relative à l'aménagement du temps de travail	36.1
No 37	Relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand Nord	37.1
No 38	Relative à la modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et au rehaussement de la semaine normale de travail pour les titres d'emploi d'assistant ou assistante en réadaptation, d'agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal et d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique	38.1
No 39	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire	39.1
No 40	Relative à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée	40.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 41	Relative aux frais de stationnement	41.1
No 42	Relative à certaines personnes salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	42.1
No 43	Relative au chevauchement interquarts de travail pour certaines personnes salariées	43.1
No 44	Relative à la modification de la nomenclature pour certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes	44.1
No 45	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	45.1
No 46	Relative à la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés	46.1
No 47	Relative à la modification de la nomenclature et au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des personnes salariées œuvrant dans le secteur de l'informatique	47.1
No 48	Relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	48.1
No 49	Relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux	49.1
No 50	Relative à la création d'un comité national de travail sur les problématiques de main-d'œuvre d'attraction, et rétention et de valorisation des emplois	50.1
No 51	Relative à la création d'un comité national de travail visant la stabilisation des équipes de préposés aux bénéficiaires œuvrant en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) et d'auxiliaires aux services de santé et sociaux œuvrant au soutien à domicile	51.1
No 52	Relative à l'évaluation de certains titres d'emploi	52.1
No 53	Relative à la création d'un comité national de travail concernant la charge de travail du personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux	53.1
No 54	Relative à la modification de la nomenclature et au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des personnes salariées de certains titres d'emploi de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux	54.1
No 55	Relative à la formation et au développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées	55.1
No 56	Relative au forum visant la santé globale des personne salariées	56.1

Page

No 57 Relative au rangement applicable au titre d'emploi d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée 57.1

No 58 Relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire et d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe 58.1

No 59 Relative à l'actualisation et à la modernisation de la convention collective 59.1

No 60 Relative à la création des titres d'emploi d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe, d'agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe et d'agent ou agente d'intervention chef d'équipe 60.1

No 61 Relative à la création du titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe 61.1

No 62 Relative à la création du titre d'emploi de technicien ou technicienne juridique 62.1

No 63 Relative aux secrétaires médicales du secteur de la santé et des services sociaux 63.1

No 64 Relative à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenants œuvrant auprès de la clientèle en Centre jeunesse (CJ) 64.1

No 65 Relative à la mise en place de certains projets pilotes locaux 65.1

No 66 Relative à la création d'un comité national de travail sur l'amélioration des mécanismes de règlement des litiges, sur le règlement des griefs, l'arbitrage et l'arbitrage médical 66.1

No 67 Relative à la création d'un comité national de travail concernant les personnes salariées travaillant dans certains territoires aux prises avec des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre 67.1

PARTIE V LETTRES D'INTENTION

No 1 Relative à la promotion de la lettre d'entente no 36 1.1

No 2 Relative à l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante 2.1

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 de la présente convention collective.

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 prévu à son titre d'emploi.

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

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.

1.04 Promotion

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

1.05 Transfert

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

1.06 Rétrogradation

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

1.07 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.

1.08 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.

1.09 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement pendant cette période, elle n'a pas droit à la procédure de grief.

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

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

1.10 Déplacement

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

1.11 Poste

Lorsque la notion de poste 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 intégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

1.12 Service

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

1.13 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

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

1.14 Liste de rappel

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

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

ARTICLE 2

OBJET

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, d'autre part de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

3.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, 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 sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

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

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

Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

3.03 La personne salariée exerce ses droits sous le nom qui lui est attribué et qui est énoncé dans son acte de naissance.

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

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

3.05 Harcèlement psychologique

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de la présente convention collective.

3.06 Aucune forme de harcèlement psychologique 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.

3.07 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

3.08 Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

3.09 Malgré le délai prévu au paragraphe 10.01, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Valorisation, promotion et préservation des services publics

3.10 Les parties reconnaissent l'importance :

- de maintenir des services publics de qualité et de déterminer des sources d'économie;
- de travailler au maintien et au développement de l'expertise des personnes salariées du réseau public de la santé et des services sociaux;
- d'avoir pour objectif de préserver des emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne;
- de discuter des propositions concrètes d'amélioration des façons de faire en dehors du contexte formel de la négociation de la convention collective.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

5.02 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.

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

5.04 Agent de sécurité

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

5.05 Dossier

Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les meilleurs délais, en présence d'un représentant syndical, 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 les attestations d'études ou d'expérience;
- les rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel;
- la copie des rapports disciplinaires;
- la copie des rapports d'accident du travail;
- l'avis de départ;
- les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 5.12;
- les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
- les avis de nomination à un poste;
- les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue.

5.06 Droit d'être accompagné

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.

5.07 Mesures disciplinaires

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 précédent.

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

5.09 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.

5.10 Démission

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

5.11 Aveu

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.

5.12 Mesures administratives

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

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

5.13 Postes vacants et nouvellement créés

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

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

6.01 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 collective, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier (1er) jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la personne salariée de cette disposition.

6.03 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 relatives aux retenues syndicales.

6.04 L'employeur retient pour la durée de la présente convention collective, 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 fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) 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 salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

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

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

6.06 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 sa décision 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.

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

6.07 L'employeur fournit au syndicat une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants : date d'embauchage, adresse, titre d'emploi, service, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste des départs doit inclure le service où travaillait la personne salariée.

6.08 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires 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 collective, 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.

7.02 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN (FSSS-CSN), des conseils centraux, ainsi qu'aux conseils fédéraux (FSSS-CSN).

Ces libérations sont assujetties au nombre maximum de jours suivant :

	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

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

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

2 751 - 3 000	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

7.03 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.

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, la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, 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.

7.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 7.02 et 7.03 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.

7.05 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours civils prévu aux paragraphes 7.02 et 7.03 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.

7.06 L'employeur libère sans perte de salaire une ou des personnes salariées désignées par le syndicat pour toutes activités syndicales internes.

Ces libérations, sauf celles prévues aux paragraphes 7.07, 7.11, 7.12, 7.13 et 7.14 sont puisées à même la banque annuelle dont le nombre maximum de jours est le suivant :

	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 10[1]**	**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

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

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

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

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé ci-dessus, les jours de libération prévus au paragraphe 7.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes.

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) membres, un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire, sur autorisation de l'employeur ou de son représentant.

7.07 Les représentants du syndicat peuvent être libérés pour rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

7.08 Les représentants du syndicat peuvent être libérés durant les heures de travail pour rencontrer des personnes salariées à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant avec un préavis de cinq (5) jours. Les représentants du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

7.09 Après demande au directeur du personnel ou à son représentant faite cinq (5) jours à l'avance, le représentant extérieur peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne salariée couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

7.10 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, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

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

7.11 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.

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

7.13 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.

7.14 Aux fins d'assister à toutes les séances de négociation locale ou régionale et d'arrangements locaux, l'employeur libère, sans perte de salaire, les personnes désignées par le syndicat.

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Nombre de personnes salariées libérées**
1-250	2
251-1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale ou régionale prévue au présent paragraphe, les parties peuvent, par arrangement local, convenir des libérations de personnes salariées.

7.15 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.

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

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

7.18 Toute personne salariée appelée par le syndicat, la FSSS-CSN ou la CSN, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits acquis à la date de son départ.

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

7.19 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.

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

7.21 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 7.18, 7.19 et 7.20 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.

7.22 Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

7.23 La personne salariée exerçant une fonction syndicale 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 à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

7.24 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 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.

7.25 La FSSS-CSN transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au plus tard le 31 décembre de chaque année, la liste des personnes salariées qui exercent une fonction d'officier d'une instance nationale ainsi que leur établissement d'origine. Cette liste peut être modifiée suite à un avis écrit de la FSSS-CSN au CPNSSS au moins quinze (15) jours à l'avance.

Le nombre de jours de libération prévu à cette fin est d'au plus trente (30) jours par année par personne salariée pour un total d'au plus trois cents (300) jours par année pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

La personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour exercer sa fonction d'officier à une instance syndicale nationale suite à une demande écrite du syndicat à l'employeur faite au moins dix (10) jours à l'avance. Une copie de chaque demande est également transmise au CPNSSS.

7.26 Toute libération d'une personne salariée pour activités syndicales prévue à la convention collective avec ou sans solde, est accordée pourvu que l'employeur 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 Dans le cas d'un déplacement temporaire, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire.

8.03 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 garantie de salaire ou la non-diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où, lors de l'application de la procédure de supplantation ou d'une mesure spéciale prévues à l'article 14, une personne salariée est transférée dans le même statut ou en supplante une autre du même statut.

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

8.04 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.

8.05 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.

8.06 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 transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

8.08 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).

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

Les parties peuvent, par arrangement local, réduire le nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail.

8.10 La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour aux fins d'assurer l'acquisition des connaissances, des techniques ou de l'expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit reçoit durant ce stage, une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

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 rappel.

8.12 La personne salariée qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 8.11 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, pourvu qu'elle occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.

L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

Personne salariée à temps partiel

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

8.14 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

1- Congés fériés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, 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 soir et de nuit majorées, 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 17 ans	20 jours	8,77
17 ans – 18 ans	21 jours	9,25
19 ans – 20 ans	22 jours	9,73
21 ans – 22 ans	23 jours	10,22
23 ans – 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;

- 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.

Fondaction et Bâtirente

8.16 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 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.

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

8.17 L'employeur fait la remise mensuelle des contributions 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.

8.18 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'emplois, libellés, taux et échelles de salaire

8.19 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 ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

8.20 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 : Professionnels et professionnelles;

Code 2000 : Techniciens et techniciennes;

Code 3000 : Para-technique;

Code 4000 : Stagiaires et étudiants et étudiantes;

Code 5000 : Employés et employées de bureau;

Code 6000 : Services auxiliaires et métiers.

8.21 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi.

Cependant, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir que la répartition du travail peut être différente que le nombre d'heures hebdomadaires de travail à chacun des titres d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours et du nombre d'heures de travail par semaine n'excède pas le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail qui est de cinq (5) jours. Les modalités seront 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 (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

8.22 Lorsque pour un titre d'emploi il est prévu plus d'un (1) nombre d'heures hebdomadaires de travail, le nombre applicable est celui qui était prévu pour le titre d'emploi ou pour le poste à la convention collective 2000-2003 qui était applicable.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve de la lettre d'entente no 54 relative à la modification de la nomenclature pour certains titres d'emploi, lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, le nombre d'heures hebdomadaires de travail applicable aux titres d'emploi qui suivent, peut être l'un des nombres d'heures hebdomadaires 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).

De plus, sous réserve de la lettre d'entente no 47 relative à la modification de la nomenclature et au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des personnes salariées œuvrant dans le secteur informatique, lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, le nombre d'heures hebdomadaires de travail applicable aux titres d'emploi qui suivent, peut être l'un des nombres d'heures 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 :

- analyste en informatique (1123);
- analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique (1124);
- technicien ou technicienne en informatique (2123);
- technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124);
- opérateur ou opératrice en informatique, classe I (5108);
- opérateur ou opératrice en informatique, classe II (5111).

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

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaires de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaires de travail, en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 31.02.

8.23 Intégration dans les échelles de salaire

La personne salariée à l'emploi de l'établissement à 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.

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu des tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective 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.

8.24 Application des échelles de salaire

Au 1er avril de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 mars précédent.

Avancement dans les échelles de salaire

8.25 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225e d'année de service. 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 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 7.18 à 7.20, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

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

Lorsque l'accumulation de ces jours équivaut à une (1) année de service, la personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, cette année de service aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Chaque jour de travail équivaut à 1/225e d'année de service. 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 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Toutefois, en aucun cas, l'application du présent paragraphe ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel de bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Classification et reclassification

8.27 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur :

a) précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée;

b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

8.28 La personne salariée peut en tout temps pendant la durée de la convention collective demander une reclassification. L'employeur procède le cas échéant à la reclassification qui s'impose.

8.29 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

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

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

8.31 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

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

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 ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

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

8.32 La personne salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43) et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes :

1- toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;

2- les ⅔ de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4e) année;

3- le ⅓ de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5e) année.

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

5- Le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;

b) celles relatives au calcul des prestations d'assurance salaire;

c) celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;

d) celles prévoyant que la personne salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;

e) celles prévoyant que la personne salariée à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus à la convention collective.

8.33 Paramètres généraux d'augmentation salariale

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

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

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

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

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

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

b) Toutefois, les taux et échelles[1] de salaire applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe CC[2-3].

8.34 Rémunérations additionnelles

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

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle[4], en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,66 $
2	0,63 $
3	0,60 $

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

[2] Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 8.31 de la convention FSSS-CSN.

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

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

4	0,57 $
5	0,54 $
6	0,51 $
7	0,48 $
8	0,45 $
9	0,42 $
10	0,39 $
11	0,36 $
12 ou plus	0,33 $

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

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

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

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

8.35 Technique d'indexation

Les taux des échelles de salaire sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de salaire, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent, à l'exception des enseignants réguliers et des enseignants en aéronautique, lesquels s'appliquent sur le taux annuel et sont arrondis au dollar.

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 8.36 sont majorés de la façon décrite à ces alinéas.

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

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

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

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.

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

La méthode décrite aux alinéas 1 b) 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, 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 son rangement à l'annexe DD.

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 :

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

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

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

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 EE 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 :

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

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

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

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.

8.37 Majoration des primes et suppléments

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes et des suppléments exprimés en pourcentage, est majoré à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux alinéas A) et B) et au premier (1er) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 8.33. La prime fixe est la suivante :

- ancienneté.

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

8.38 Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage prévues aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique (RLRQ, c. S-2.2)[1], aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux alinéas A) à C) du paragraphe 8.33 ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de salaire convenues ou déterminées à compter du 1er avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique (RLRQ, c. S-2.2) ne sont pas visés par les majorations énoncées aux alinéas A) à C) du paragraphe 8.33, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

8.39 Rémunération à Noël et au jour de l'An

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 pour cent (50 %).

8.40 Disposition spéciale

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

---

[1] Inclus également, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'éducation et de la fonction publique qui ont été redéployés dans le réseau de la santé et des services sociaux.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 $) par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à la convention collective, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus. Cependant, pour les personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus, et aux fins de calcul de la rétroactivité uniquement, la prime d'ancienneté n'est pas considérée comme faisant partie du salaire.

9.02 Prime de chef d'équipe

Personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000), qui, sous la direction de la ou du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées.

Cette personne salariée reçoit une prime hebdomadaire :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
35,14	35,84	36,56

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

9.03 Prime d'assistant-chef d'équipe ou d'assistante-chef d'équipe

Personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000), qui partage la responsabilité de la personne salariée chef d'équipe et la remplace en son absence.

Cette personne salariée reçoit une prime hebdomadaire :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
21,04	21,46	21,89

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

9.04 Les fonctions de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe ou d'assistante-chef d'équipe sont accordées selon les critères prévus aux dispositions relatives aux mutations volontaires. Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de la catégorie pour laquelle une telle fonction est requise.

9.05 Prime de supervision et responsabilité

La personne salariée technicienne ou professionnelle de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (codes 1000 et 2000) ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux 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'article 2 de l'annexe O.

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

9.06 Prime de supervision de stagiaires

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, reçoit une prime de 2 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe O, 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.

9.07 Prime 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, selon le cas :

A) Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O ou du taux suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
6,22	6,34	6,47

B) Prime de nuit

La prime est la suivante :

- onze pour cent (11 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- douze pour cent (12 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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.

La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O ou du taux suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0,88	0,90	0,92

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

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée :

A) Entre 19 h et 24 h :

La prime est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O ou du taux suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0,88	0,90	0,92

B) Entre 0 h et 7 h :

La prime est la suivante :

- onze pour cent (11 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- douze pour cent (12 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

9.08 Prime de soir et prime de nuit majorées

A) Prime de soir majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit une prime de soir majorée de 8 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, et ce, en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des sous-paragraphes 1, 2 ou 3 du paragraphe 9.07.

B) Prime de nuit majorée

Sauf pour la personne salariée visée à l'annexe L, la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des sous-paragraphes 1, 2 ou 3 du paragraphe 9.07 :

- 14 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- 15 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- 16 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

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

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

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

Les modalités et conditions prévues au paragraphe 9.07 s'appliquent aux présentes primes majorées.

9.09 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 aux paragraphes 9.07 ou 9.08.

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

Pour le premier (1er) cycle de rotation, la 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.

9.10 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O. 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.

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

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

9.12 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 25.07, reçoit une prime d'heures brisées de :

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

par jour, en plus du salaire régulier.

9.13 Prime de tri de linge souillé

La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri et à l'acheminement du linge souillé vers la salle de lavage reçoit en plus de son salaire une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
27,30	27,85	28,41

Quant à la personne salariée qui est affectée de façon non continue, elle reçoit en plus de son salaire une prime horaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
0,51	0,52	0,53

pour toute heure travaillée à ces tâches.

9.14 Prime pour opérateur d'incinérateur

Une prime de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
15,14	15,44	15,75

par semaine est versée aux personnes salariées qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, sont assignées de façon continuelle à l'opération des incinérateurs et à l'entretien de ces équipements.

9.15 Prime d'encouragement à l'étude (mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse)

Toute personne salariée à temps complet au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, chaque fois qu'elle complète et réussit en cours d'emploi une tranche de quinze (15) crédits conduisant à l'obtention du diplôme de T.T.S., reçoit une prime d'encouragement à l'étude de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
560,00	571,00	583,00

La personne salariée des titres d'emploi A.S., T.T.S. et technicien ou technicienne aux contributions obtient, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, un (1) échelon supplémentaire dans son échelle de salaire.

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 premier (1er) alinéa du présent paragraphe.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

9.16 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires ou qui détient le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires, de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe, d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique ou d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée, selon le cas, pour les heures travaillées dans les soins critiques.

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

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

A) Prime de soins critiques

Dans les soins critiques ci-haut mentionnés, la personne salariée visée reçoit une prime de 12 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O.

B) Prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des unités ou services de soins critiques ci-haut mentionnés, reçoit une prime de soins critiques majorée de 14 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à

l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, et ce, en lieu et place de la prime prévue au sous-paragraphe A du présent paragraphe.

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

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

Le présent paragraphe s'applique à la personne salariée visée au premier (1er) alinéa du paragraphe 9.16.

Les services visés aux sens du présent paragraphe pour l'application de la prime spécifique de soins critiques et de la prime spécifique de soins criques majorée sont les suivants :

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

A) Prime spécifique de soins critiques

La prime spécifique de soins critiques s'applique pour les heures travaillées dans les services mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe.

La personne salariée visée reçoit une prime spécifique de soins critiques de 6 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O.

B) Prime spécifique de soins critiques majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des services mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe reçoit, pour les heures travaillées dans ces centres d'activités, la prime spécifique de soins critiques majorée suivante, en lieu et place de la prime prévue au sous-paragraphe A du présent paragraphe.

La personne salariée visée reçoit une prime spécifique de soins critiques majorée de 7 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O.

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

9.18 Montant forfaitaire versé à la personne salariée de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant au service de l'urgence

La personne salariée œuvrant au service de l'urgence reçoit un montant forfaitaire de cent-quatre-vingt-quinze dollars (195 $) pour chaque tranche de quatre cents (400) heures effectivement travaillées, en autant qu'elle détienne l'un des titres d'emploi suivants :

- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur administration (5312);
- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur secrétariat (5311);

- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur administration (5315);
- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur secrétariat (5314);

- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur administration (5317);
- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur secrétariat (5316);

- agent administratif ou agente administrative classe 4 – secteur administration (5319);
- agent administratif ou agente administrative classe 4 – secteur secrétariat (5318);

- secrétaire médicale (5322).

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

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu au premier (1er) alinéa 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.

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

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

- infirmier clinicien ou infirmière clinicienne;
- infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée;
- infirmier ou infirmière;
- infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire;
- inhalothérapeute;
- préposé ou préposée aux bénéficiaires.

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

- 6060 : soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;

- 6274 : soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

Les primes mentionnées aux alinéas A) et B) du présent paragraphe s'appliquent sur les heures effectivement travaillées incluant les heures supplémentaires et les heures d'absences autorisées et rémunérées[1] dans un centre ou sous-centre d'activité visé.

A) Prime en CHSLD

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

Taux 2021-06-21 au 2022-03-31 ($)	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
1,49	1,52

B) Prime en CHSLD majorée

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

Taux 2021-06-21 au 2022-03-31 ($)	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
1,99	2,03

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

9.20 Les parties locales peuvent convenir de convertir en temps chômé les primes et suppléments prévus à la convention collective.

[1] Aux fins du présent paragraphe, les heures effectivement travaillées incluent également les libérations syndicales qui sont sans perte de salaire ou pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

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 au responsable du personnel ou à son représentant, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours civils subséquents.

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 et de six (6) mois ainsi que celui de quatre-vingt-dix (90) jours prévu au paragraphe 3.09, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

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

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

10.03 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 au responsable du personnel ou à son représentant dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes :

1- années d'expérience antérieure;

2- salaires et titres d'emploi;

3- primes;

4- quantum de la prestation d'assurance salaire;

5- admissibilité à la prestation d'assurance salaire.

10.04 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.

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

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

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

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

Comité des tâches

10.09 Un comité des tâches est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

10.10 Ce comité se compose d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat.

10.11 Ce comité a pour mandats :

1- d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche;
2- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les problématiques relatives à la charge de travail;
3- d'analyser et discuter de la charge de travail dans l'objectif de prévenir les difficultés et de régler les problèmes vécus par les personnes salariées;
4- de travailler à prévenir les situations de fardeau de tâche.

Aux fins des mandats ci-haut mentionnés, chaque partie peut s'adjoindre, au besoin, des personnes-ressources.

Le comité se réunit pour traiter des mandats prévus à 10.11-1 et 10.11-2 dans les dix (10) jours de la réception d'une demande écrite à cet effet de la part de l'une ou l'autre des parties.

La procédure prévue aux paragraphes 10.12 et suivants s'applique uniquement pour le mandat prévu à 10.11-1.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâche

10.12 Le comité des tâches 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 concernant le fardeau de tâche.

10.13 Le comité des tâches doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci provient d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

10.14 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité des tâches, il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'employeur, le comité des tâches ne s'est pas réuni dans le délai prévu au paragraphe 10.12, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

10.15 Si le comité des tâches conclut à l'existence d'un fardeau de tâche, le comité peut émettre des recommandations sur les moyens à mettre en place pour corriger le fardeau de tâche.

10.16 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée au greffier, devant un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.

10.17 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.

10.18 L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

10.19 À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si 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).

10.20 La surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible dans l'établissement.

10.21 Les délais prévus à la présente procédure en cas de fardeau de tâche peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Cet avis ne peut être envoyé avant l'expiration du délai prévu au paragraphe 10.02 ou, si la rencontre n'a pas lieu, avant que le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ou trente (30) jours prévu à ce même paragraphe ne soit expiré. Cet avis peut être envoyé en tout temps si les parties conviennent que la rencontre n'aura pas lieu.

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 rappel 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;
- Choix des congés annuels (vacances);
- Uniformes;
- Repas, vestiaire et salle d'habillage;
- Transport des usagers;
- Sécurité santé;
- Perte ou destruction de biens personnels;
- Activités à l'extérieur de l'établissement avec les usagers.

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.

Procédure sommaire

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.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut transmettre chaque grief au greffier en lui indiquant qu'il s'agit d'un grief visé par la procédure sommaire.

Le greffier nomme un arbitre dès réception de l'avis, et ce, à même la liste des arbitres prévue à la convention collective. Le greffier doit respecter le tour de rôle en fonction de la disponibilité exprimée pour la procédure sommaire et affecter les arbitres prioritairement en fonction des trois (3) regroupements de régions suivants :

Secteur Est	Secteur Centre	Secteur Ouest
Baillargeon, Renée	Boudreau, Patrice	Bertrand, Richard
Côté, Gabriel M.	Corriveau, Alain	Blouin, Julie
Desjardins, Denis	Côté, Robert	Brassard, Claire
Gagnon, Huguette	Houde, Rosaire S.	Brière, Jean-Yves
Garneau, Dominic	Ménard, Jean	Clément, Jean-Guy
Laforge, J.F.	Morin, Marcel	Daviault, Pierre
Morency, Jean M.	Provençal, Denis	Doyon, Louise
Roy, Dominique-Ann		Dubois, André
		Duranleau, Michel J.
		Fabien, Claude
		Faucher, Nathalie
		Flynn, Maureen
		Garzouzi, Amal
		Giroux, Bernard
		Hamelin, François
		Korozs, Valérie
		Lamy, Francine
		Laplante, Pierre
		Lecompte, Natasha
		Lévesque, Éric
		Martin, Claude
		Massicotte, Nathalie
		McCrory, Michael P.
		Nadeau, Denis
		Ranger, Jean-René
		Rivest, Robert L.
		Roy, Claude
		Roy, Dominique-Ann
		Roy, Pierre-Georges
		St-André, Yves
		Tremblay, Frédéric
		Villagi, J. Pierre

- Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Capitale-Nationale, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.
- Le secteur Centre comprend les régions suivantes : Mauricie Centre-du-Québec, Estrie et Chaudière-Appalaches.
- Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

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, les dispositions des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du présent paragraphe s'appliquent.

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'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.

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

11.13 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.

11.14 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent, plutôt que de procéder devant un arbitre désigné par l'arbitre en chef.

11.15 L'une ou l'autre partie peut soumettre un grief à l'arbitrage par l'envoi d'un avis au greffier en y indiquant, le cas échéant, le nom de son assesseur.

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

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

11.18 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.

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

1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2- maintenir la mesure administrative.

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 (RLRQ, c. C-27), à compter de la date du 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 collective.

11.26 L'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

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.

Greffe

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

11.29 Afin d'assurer son plein fonctionnement, un budget annuel est alloué au greffe par le ministère de la Santé et des Services sociaux après consultation des parties, de l'arbitre en chef et du greffier.

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

ARBITRE EN CHEF : François Hamelin

ARBITRES :

Baillargeon, Renée
Bertrand, Richard
Blouin, Julie
Boudreau, Patrice
Brassard, Claire
Brière, Jean-Yves
Clément, Jean-Guy
Corriveau, Alain
Côté, Gabriel M.
Côté, Robert
Daviault, Pierre
Desjardins, Denis
Doyon, Louise
Dubois, André
Duranleau, Michel J.
Fabien, Claude
Faucher, Nathalie
Flynn, Maureen
Gagnon, Huguette
Garneau, Dominic
Garzouzi, Amal
Giroux, Bernard
Hamelin, François
Houde, Rosaire S.
Korozs, Valérie
Laforge, J.F.
Lamy, Francine
Laplante, Pierre
Lecompte, Natasha
Lévesque, Éric
Martin, Claude
Massicotte, Nathalie
McCrory, Michael P.
Ménard, Jean
Morency, Jean M.
Morin, Marcel
Nadeau, Denis
Provençal, Denis
Ranger, Jean-René
Rivest, Robert L.
Roy, Claude
Roy, Dominique-Ann
Roy, Pierre-Georges
St-André, Yves
Tremblay, Frédéric
Villagi, J. Pierre

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

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

11.31 Le greffier est responsable de l'administration du greffe et de son budget, après consultation des parties et de l'arbitre en chef.

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

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

11.33 Le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus au paragraphe 11.15. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements, suspensions de cinq (5) jours et plus, ceux sur la création de postes fusionnés, ceux visant les contrats d'entreprise (contrats à forfait), ceux relatifs au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 ainsi que ceux relatifs à la procédure de replacement dans l'établissement prévue au paragraphe 15.05 sont entendus les premiers, immédiatement suivis de ceux déposés en vertu des paragraphes 10.09 à 10.21.

11.34 Le greffier avise les parties du nom de l'arbitre et de la date d'audition. L'arbitre peut convoquer péremptoirement les parties à l'audition.

11.35 Les parties peuvent convenir de la radiation d'un arbitre de la liste.

11.36 Les frais d'administration du greffe ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

Frais d'arbitrage

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

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

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 du médecin arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au premier alinéa du paragraphe 11.42, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

11.39 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.

11.40 En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

11.41 Dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers pour décision, les honoraires et frais du décideur sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

11.42 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; si la demande de remise d'audition est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

11.43 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont toutefois assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief dont l'audition a commencé avant cette date.

11.44 Les honoraires et les frais payables à l'arbitre sont ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres (RLRQ, c. C-27, r. 6) ou ceux déclarés par l'arbitre conformément à ce règlement.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

Application

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

12.02 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.

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

Acquisition

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

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

12.06 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.

12.07 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

12.08 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 15.03;

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

3- absence pour 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), que la lésion soit consolidée ou non;

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

6- congés parentaux.

12.09 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'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

12.10 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 (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

La personne salariée qui démissionne de son poste pour s’inscrire sur la liste de rappel conserve son ancienneté.

La personne salariée conserve son ancienneté lors d’un changement de statut.

Perte

12.11 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 (vacances) seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;

3- renvoi;

4- mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

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

12.12 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

12.13 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 en précisant pour chacune, le nombre d'heures travaillées 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 sa date d'entrée en service.

12.14 Dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, 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 le certificat d'accréditation; elle est également remise sur support informatique si le système le permet. Cette liste comprend les renseignements suivants :

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

12.15 Sauf l'adresse et le numéro d'assurance sociale des personnes salariées, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours civils, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée peut demander à l'employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'employeur, celui-ci avise le syndicat et la personne salariée.

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.

12.16 Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du paragraphe 12.15, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants :

1- prime d'ancienneté à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

2- acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

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

ARTICLE 13

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

Développement des ressources humaines

13.01 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, un montant équivalant à un pourcentage de la masse salariale[1] déterminé comme suit :

Catégorie de personnel[2] :

- personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires : 1,34 %;
- personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers : 0,50 %;
- personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration : 0,50 %;
- techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux : 1,25 %.

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 $.

13.02 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 de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux

13.03 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget équivalent à 0,28 % de la masse salariale[1] 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.

Pour l'année financière 2021-2022, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2022.

---

1 La masse salariale est la somme versée, 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.

2 Il s'agit des titres d'emploi prévus pour chacune des catégories de personnel apparaissant à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I) MESURES SPÉCIALES

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

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 et le même statut, 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 et du même statut dans le nouvel établissement ou un autre établissement qui assume la même vocation. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, 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 rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

Si, à la suite de ce déplacement, des personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

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 et le même statut, les personnes salariées devront choisir un poste. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, 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 rappel de l'établissement.

Si, à la suite de ce déplacement, des personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

14.02 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 et le même statut dans l'autre établissement. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de 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 et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied 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 15.03 n'ont pu obtenir de poste dans le même titre d'emploi et le même statut, 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 et le même statut 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 et le même statut 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 selon leur statut, 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 et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied 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 15.03 n'ont pu obtenir de poste dans le même titre d'emploi et le même statut, 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 et du statut visé 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 et du même statut 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 15.02 ou 15.03 sont inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO).

14.03 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 et le même statut 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 s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.04 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 et le même statut 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 et le même statut 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. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut 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 et le même statut 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 rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées 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 rappel de l'établissement.

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

Lorsque l'employeur ferme totalement un ou plusieurs services et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent 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 et le même statut 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 et le même statut 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. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut 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 et le même statut 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 selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées 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 rappel de l'établissement.

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

Lorsque l'employeur ferme partiellement un ou plusieurs services et que d'autre part, un autre établissement prend 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 et le même statut 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 et le même statut 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. Ce choix s’effectue dans un poste du même titre d’emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut 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 et le même statut 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 rappel 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. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel 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 et le même statut 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 et le même statut 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. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut 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 et le même statut 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 selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées visées 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 rappel de l'établissement.

14.05 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 avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois 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 et un statut 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 et le même statut 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 et le même statut 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 ou combler un emploi disponible dans l'autre service. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut 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 et le même statut 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 rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées 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 rappel 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 avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois 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 et un statut 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 et le même statut 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 et le même statut 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 ou combler un emploi disponible dans un autre service. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut 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 et le même statut 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 selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées 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 rappel de l'établissement.

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.07 Fusion de services

Dans le cas de la fusion de services, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et 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 et le même statut 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 et le même statut 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 rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées 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 rappel de l'établissement.

14.08 Abolition d'un ou plusieurs postes

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

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

14.09 Une (1) fois l'an, à la date qu'il détermine, l'employeur avise le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07. 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 tels réaménagements après avoir donné un avis écrit d'au moins six (6) mois.

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

Sauf pour la personne salariée, cet avis ainsi que celui prévu aux paragraphes 14.05 à 14.07, comprennent les nom, adresse et titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

L'avis transmis au syndicat, en vertu du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe et des paragraphes 14.05 à 14.07, 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.

14.10 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives

susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées ou, par arrangement local, d'autres modalités d'application de ces paragraphes.

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

Toutefois, la 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 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

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

14.13 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.

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

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

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

La procédure de supplantation et/ou de mise à pied convenue au niveau local ou régional doit tenir compte du critère de l'ancienneté des personnes salariées, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences de la tâche. Elle doit également tenir compte du statut des personnes salariées. Elle 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 elle-même être mise à pied.

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.

14.15 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.

14.16 Dans tous les cas, la personne salariée qui doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

14.17 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 8.03 à 8.08. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

14.18 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

Définition du rayon

14.19 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 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

15.01 ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

A) 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 15.03.

B) 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.

C) À ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans un poste comparable.

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.

D) 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 à ces assignations :

1- il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 27 (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 dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au 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.

E) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. Cependant, il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'employeur informe la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

15.02 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 prévus au présent article.

15.03 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 collective et du présent article;

f) régime de vacances;

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

h) droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité 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 de salaire.

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 personne salariée conformément au paragraphe 15.01 (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 15.01, 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.

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

1- personne salariée mise à pied;

2- personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.13, 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A, 22.22A;

3- personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission 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 collective, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de replacement

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[1]

La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est personne salariée dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part entraîne son inscription sur la liste de rappel de l'établissement.

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

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 entraîne son inscription sur la liste de rappel de l'établissement.

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

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

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

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

c) Un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans

[1] Il s'agit d'un poste comparable dans l'établissement.

l'établissement et situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

Durant cette période, un tel poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Replacement dans un poste disponible et comparable[1]

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied.

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 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

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 15.05.

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 15.05.

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.

---

[1] Il s'agit d'un poste disponible et comparable dans l'établissement ou dans un autre établissement.

La personne salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours 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 entraînera son inscription à la liste de rappel de l'établissement.

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 candidate personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au 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 l'emploi 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;
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 travail social et technicien ou technicienne aux contributions);
h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur ou éducatrice et technicien ou technicienne en éducation spécialisée);
i) infirmier ou infirmière auxiliaire;
j) professionnels ou professionnelles.

Dispositions diverses

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

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

15.08 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.

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

15.10 Sous réserve du paragraphe 15.09, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 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'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

15.11 La personne salariée à temps partiel bénéficiant du paragraphe 15.03 se voit appliquer la prime de mobilité au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

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

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

15.14 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 collective, pourvu qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

15.15 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui, de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de 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.

15.16 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 15.03, 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 financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :
    - les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;
    - les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été 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 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

15.17 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans des titres d'emploi en demande dans le réseau de la santé et des services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses.

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

2. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes :

- que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;
- que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
- qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.

3. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage :

- la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un replacement pendant la durée de son recyclage;
- les frais de scolarité sont à la charge du SNMO;

- la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son 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 peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

15.18 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu du paragraphe 15.16-3, 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, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au 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 (FSSS-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.

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

1. Un comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE) est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la FSSS-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 15.03;

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

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

d) identifier des solutions dans les cas où :

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été 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 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

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

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

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

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 15.03;
   - disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi.

b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliqué 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 15.03.

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

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

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

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

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

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

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

15.20 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 (50e) 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.

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 15.03 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'article 16 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.

15.21 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'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre.

15.22 Dispositions générales

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

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.

15.23 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 usagers 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 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service 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.

16.03 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.

16.04 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.

16.05 Entreposage

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le 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.

16.06 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.

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée au paragraphe 16.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SNMO paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le SNMO dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la 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.

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

16.09 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 rupture de contrat hypothécaire de même que la taxe de mutation de propriété.

16.10 Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le 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.

16.11 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent 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.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le 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.

16.13 Lorsque, avec l'autorisation du SNMO, le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini 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.

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

ARTICLE 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La puéricultrice/garde-bébé, l'infirmier ou l'infirmière auxiliaire, le préposé ou la préposée aux bénéficiaires et le brancardier ou la brancardière actuellement au service de l'employeur et ceux ou celles qui seront embauchés par la suite sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée du travail antérieur dans le secteur de la santé et des services sociaux.

17.02 Les autres personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées, quant à leur salaire seulement, de la façon suivante :

i) pour l'expérience acquise dans le secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte de la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, de l'expérience valable dans un titre d'emploi comparable;

ii) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable depuis le 1er janvier 1989 dans le même emploi ou dans un emploi comparable.

Dans tous les cas, la personne salariée ne doit pas avoir cessé d'occuper un emploi lui ayant permis d'acquérir cette expérience depuis plus de deux (2) ans.

17.03 Nonobstant les paragraphes 17.01 et 17.02, 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.

17.04 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.

17.05 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

Congé sans solde

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

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.

18.02 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 (1re) année.

b) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance vie prévu à la présente convention collective. 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.

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.

c) Congés de maladie

En cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention collective.

d) 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 et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

18.03 Si un cours aux fins de récupération scolaire ou de formation professionnelle suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée accumule son ancienneté.

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine, et ce, pour la durée totale des études entreprises.

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.

Congé partiel sans solde

18.04 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 pendant une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Dans le cas où il y a prolongation d'un congé partiel sans solde pour études au-delà de cinquante-deux (52) semaines, sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 18.03 et au paragraphe 6.03 de l'annexe D de la convention collective, la personne salariée 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, notamment en ce qui concerne ses cotisations au régime de retraite.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

Dans le but de faciliter le recrutement dans les établissements nordiques, les parties conviennent de ce qui suit :

18.05 Après entente avec son employeur, la personne salariée recrutée pour œuvrer dans un 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.

18.06 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

L'ancienneté acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à la personne salariée, à son retour, à moins d'entente différente entre les parties locales.

B) Expérience

L'expérience acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à la personne salariée à son retour.

C) 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 qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

D) 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.

E) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29, sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30.

En cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont remboursés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention collective.

F) 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.

G) 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.

H) Exclusion

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

I) 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, celle-ci doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l’article 14 de la convention collective.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

19.02 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.

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

1- une allocation de transport équivalant à une (1) heure de salaire à taux simple;

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

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

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

19.04 Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens du présent article.

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

19.06 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.

19.07 La personne salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager, en plus de recevoir la prime de disponibilité, soit rémunérée au taux applicable pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. Toutefois, la personne salariée sera rémunérée pour un minimum d'une (1) heure au taux applicable. Un nouveau rappel effectué au cours de la même heure s'effectue en temps continu dans le cadre du premier rappel.

19.08 Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'un usager, est rémunéré selon les dispositions du présent article.

19.09 Les parties locales peuvent convenir de convertir en temps chômé le travail effectué en temps supplémentaire incluant les rappels au travail et la disponibilité.

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 le jour de la Fête nationale.

En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin plus de treize (13) congés fériés.

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 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 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 En 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 ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1⅔) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais.

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

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

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

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

La personne salariée qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. 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.

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

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

21.04 En 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 (1) 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 8.15 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.

21.05 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

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

22.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1° 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 précédent sous-alinéa a);

2° 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 québécois

---

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

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

d’assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu’il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l’ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l’assurance parentale.

22.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d’assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d’assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1º du 1er alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d’assurance parentale mais admissibles au Régime d’assurance-emploi

22.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d’assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée 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[1] :

   en additionnant :

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

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

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l’alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

[1] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d’une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d’assurance parentale et au Régime d’assurance emploi.

1^{0} en additionnant :

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

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

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

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant 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 paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et les semaines pendant lesquelles la salariée 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, pourvu 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 (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

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

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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.

Dans le cas où la salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, celle-ci est alors assignée, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01 C), prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne 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 Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

22.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

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.

---

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

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

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

22.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit 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'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit~~,~~ ou recevrait~~,~~ si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La 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.

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.

---

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

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 125e semaine suivant la naissance;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e 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 125e 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 pourvu qu'elle l'ait signifiée 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 cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

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 rappel 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 cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

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 cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la 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 cinquante-deux (52) 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.

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, pourvu 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.

22.35A Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

22.36 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 collective bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation :

a) Toute 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.

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 collective.

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 collective : 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-13.11), 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 offert 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 de :

1- moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;
2- 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 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 collective.

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 FSSS-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 de ses personnes à charge :

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 :

- Paie aux 14 jours : 17,91 $;

- Paie aux 7 jours : 8,97 $;

ii) Titre d’emploi des rangements 1 à 11 :

- Paie aux 14 jours : 39,72 $;

- Paie aux 7 jours : 19,83 $.

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

i) Titre d’emploi des rangements 12 à 28 :

- Paie aux 14 jours : 7,17 $;

- Paie aux 7 jours : 3,57 $;

ii) Titre d’emploi des rangements 1 à 11 :

- Paie aux 14 jours : 15,84 $;

- Paie aux 7 jours : 7,92 $.

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

L'employeur maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.

La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si la personne salariée change de titre d'emploi.

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

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.

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.

La personne salariée à temps complet peut, à sa demande, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, un ou plusieurs des congés suivants pour combler le délai de carence :

- 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, à sa demande, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées pour combler le délai de carence.

Dans le cas où un ou des congés sont monnayés, ceci n'a pas pour effet d'interrompre ou de prolonger le délai de carence.

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.

Pour toute période d'invalidité, la personne salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

c) 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, 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, sur recommandation de son médecin désigné, 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.

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. 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 (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au troisième (3e) 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 d'assurance automobile (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 net1 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 (104e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.17 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 formulaires requis pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

---

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

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.

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 de 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, 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 utilisés à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique :

a) les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, 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 :

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

PHYSIATRIE

secteur Est[1]

Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec

secteur Ouest[2]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

secteur Est[1]

Beaumont, Pierre, Rivière-du-Loup
Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Lacasse, Bernard, Québec
Lefebvre, François, Saguenay
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec

secteur Ouest[2]

Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Montréal
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Sorel-Tracy
Renaud, Éric, Laval

---

1 Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

2 Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

PSYCHIATRIE

secteur Est[1]

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Proteau, Guylaine, Québec

secteur Ouest[2]

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Guérin, Marc, Montréal
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
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;
- la date de cessation de l’invalidité;

---

1 Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

2 Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

- 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 de la 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[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

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.

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.

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.

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

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

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

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés de maladie prévus 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 RRQ, 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 sont payés 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.

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 collective 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 cinq (5) 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 quarante-huit (48) heures à l'avance, pourvu que l'employeur puisse assurer la continuité des activités de service. 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 collective ne sont pas interrompues.

23.32 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu au paragraphe 23.29, 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) alinéa.

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 rappel et sous

réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01, 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 l'une ou l'autre des procédures suivantes :

- 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 15.05, 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;

- les parties locales peuvent également convenir d'aménager à l'intention de la personne salariée soit son poste d'origine, soit un poste vacant ou nouvellement créé de façon à lui permettre de n'accomplir que des tâches qui, de l'avis de son médecin traitant, ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

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.

SECTION VI POSTE RÉSERVÉ

23.35 Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire et le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

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.

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;

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 pourvu 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

AVANTAGES SOCIAUX

25.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1- cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant;

2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, 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 (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 25.01-1);

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.

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 (cérémonie religieuse ou laïque) se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

25.02 Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) 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 25.01 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.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 25.01-1 à 25.01-4 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

25.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.01, 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 collective.

25.04 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.

25.05 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.

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

25.06 Sur demande faite au moins quatre (4) semaines 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.

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

25.08 La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son 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.

25.09 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 26

REPAS

26.01 Lorsque des repas sont servis aux usagers sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce ou ces repas sont prévus à son horaire de travail.

La personne salariée qui en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe continue d'en bénéficier à moins que l'employeur ne soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas[1] :

Déjeuner :	2,10 $
Dîner :	4,76 $
Souper :	4,76 $

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 8.33 de la convention collective.

La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux ci-haut prévus.

Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention collective pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

26.02 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 2020.

ARTICLE 27

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

27.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes :

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit :

i) pour les premiers 8000 km d'une année: 0,520 $/km

ii) pour tout kilométrage excédant 8000 km lors d'une année: 0,465 $/km

Un montant de 0,130 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

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 à la personne salariée pour laquelle l'utilisation de son véhicule est requise dans l'exercice de ses fonctions, de son poste ou de son affectation.

27.02 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 8000 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 8000 km payable à la fin de l'année.

27.03 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes conformément aux conditions établies localement :

déjeuner :	10,40 $
dîner :	14,30 $
souper :	21,55 $

Coucher

27.04 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 5,85 $.

27.05 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 $.

27.06 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin est, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur, 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.

27.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 27.01 à 27.06 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 27.01 à 27.06.

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 15 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus, au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation 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 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 D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et un tiers, ainsi que tout contrat en partenariat public-privé, 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, l'employeur rencontre le syndicat afin de lui permettre de proposer une alternative, suggestion ou modification pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet. L'employeur et le syndicat peuvent convenir, par écrit, de prolonger ce délai.

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 collective et de leur contenu;

3- Il 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 collective;

5- L'employeur transmet au syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

29.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

29.03 Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

Appels d'offres

29.04 L'employeur informe le syndicat de tout appel d'offres entrepris par l'établissement ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, et ce, au moins trente (30) jours avant la publication de l'avis d'appel d'offres.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ ET SANTÉ

30.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

Comité conjoint

30.02 Un comité conjoint local de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers au sein de l'établissement et faire des recommandations à l'employeur sur toute question relative à la santé et à la sécurité du travail.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement local.

Le comité a pour fonction de :

1. convenir des modes d'inspection des lieux du travail;
2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
4. recommander toute mesure jugée utile à la correction des problèmes qu'il a identifiés;
5. recevoir et étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
6. 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;
7. recevoir et étudier les rapports statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. recommander à l'employeur les priorités d'action en matière de santé et sécurité au travail aux fins du plan d'action;
9. informer les personnes salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de confier au comité toute autre fonction.

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 Les personnes salariées déléguées par la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de

l’association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) (incluant le BEM), et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

30.05 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigé par l'employeur.

De tels examens, immunisations et traitements exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes salariées.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des secteurs d'activités établis au paragraphe 15.05).

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans le même secteur d'activités, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa banque de congés de maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la CNESST, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

30.06 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la commission internationale de protection radiologique, elle subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de ces analyses doit être transmis au directeur du service de santé du personnel et au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées. Des statistiques annuelles dépersonnalisées sont transmises au syndicat.

Toute anomalie sanguine (ou chromosomique), décelée chez une personne salariée, sera investiguée sans délai par un hématologue ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

30.07 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

30.08 Dans le but d'assurer la sécurité des usagers 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 à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat sur demande les renseignements à cet effet.

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.

30.10 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport fédéral d'exposition aux radiations concernant sa dosimétrie personnelle.

30.11 La salariée enceinte exposée aux radiations peut quitter le travail à n'importe quel moment pendant sa grossesse.

30.12 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un usager peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 31

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

31.01 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.

31.02 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.

31.03 Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de modifications qu'il reçoit.

31.04 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.

31.05 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

31.06 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 31.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

31.07 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.

31.08 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.

31.09 Au terme du délai prévu au paragraphe 31.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

31.10 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

31.11 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.

31.12 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.

31.13 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.

31.14 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).

31.15 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.

31.16 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

31.17 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 31.14, les cotes des

sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

31.18 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.

31.19 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

31.20 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.

31.21 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.

31.22 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.

31.23 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 31.20.

31.24 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

31.25 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 31.06.

31.26 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

31.27 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 32

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

32.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur 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.

32.02 Sur demande, 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 Lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.

ARTICLE 33

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

33.01 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.

33.02 Ce comité se compose de trois (3) représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux d'une part, et de trois (3) représentants de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) d'autre part.

33.03 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.

33.04 Les personnes salariées représentantes de la FSSS-CSN sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

33.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés.

33.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au Tribunal administratif du travail.

33.07 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 34

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 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.

34.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k et l du paragraphe 34.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

34.03 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 34.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. 1985, c. 1 (5e supp.)). 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 34.06 s'appliquent.

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

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 34.06 pour des avantages sociaux.

34.04 Conditions d'obtention

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

a) être détentrice d'un poste;

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

c) faire une demande écrite en précisant :

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

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

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

34.05 Retour

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

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.

34.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue, à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O. 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	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu 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 34.06.

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 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

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 34.06.

f) Assurance salaire

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

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et ce, tant qu'elle y

est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la 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 34.06, 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 34.06, 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 5 du paragraphe 12.11, 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 (2e) et troisième (3e) 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).

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) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée 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) 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 34.06.

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 34.06.

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) 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 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le service national de main-d'œuvre (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) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

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 de la rupture 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 (RREGOP) (RLRQ, c. R-10).

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) Rupture de contrat pour raison de décès

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

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

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

p) Renvoi

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

q) Personne salariée à temps partiel

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

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

La rémunération prévue aux paragraphes 8.15 et 23.32 de la convention collective et 4.03 de l'annexe A est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n);

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 34.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) 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 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

35.01 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

35.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 35.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

35.03 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

35.04 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

35.05 La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues au paragraphe 15.17.

ARTICLE 36

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

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

36.02 Toutefois, une fois l'an, le comité de relations de travail doit se rencontrer au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'adoption du budget annuel de l'établissement, afin de discuter de la prévision annuelle des travaux à être accordés en sous-traitance.

ARTICLE 37

COMITE PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties locales forment un comité paritaire intersyndical en organisation du travail.

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.

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 38

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

38.01 Sous réserve des paragraphes 38.04 et 38.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 7 novembre 2021 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2023.

38.02 Sous réserve des paragraphes 38.04 et 38.05, 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.

38.03 Les dispositions suivantes de la convention collective 2016-2020 qui sont venues à échéance le 30 mars 2020 sont prolongées jusqu'au :

- 20 juin 2021 : la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (lettre d'entente no 40) pour la personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires et de la catégorie du personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers détenant un ou plusieurs titres d'emploi dans le regroupement de titres d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée, d'infirmier ou infirmière, d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire, d'inhalothérapeute ou de préposé ou préposée aux bénéficiaires;

- 23 octobre 2021 :

  1- la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévue à la lettre d'entente no 46;

  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 (lettre d'entente no 40) pour la personne salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi dans le regroupement de titres d'emploi de technicien ou technicienne de la santé et des services sociaux[1].

- 6 novembre 2021 :

  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 33)[1];

  2- la lettre d'entente relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue (lettre d'entente no 22);

[1] 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 mars 2020 et le 30 septembre 2023.

3- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord (lettre d'entente no 37).

38.04 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er avril 2020 :

1- temps supplémentaire[1];

2- prime de chef d'équipe et d'assistant(e)-chef d'équipe[2];

3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire[3] incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe O et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

4- supplément de salaire pour le remplacement à différentes fonctions prévu à l'article 11 de l'annexe D;

5- supplément de salaire du (de la) instructeur(trice) en réadaptation (métiers spécialisés);

6- prime de soir et de nuit prévues aux alinéas 1) et 3) du paragraphe 9.07;

7- prime de soir et prime de nuit majorées prévues au paragraphe 9.08;

8- prime de coordination professionnelle[4];

9- prime d'heures brisées;

10- prime de tri de linge souillé;

11- prime pour opérateur d'incinérateur;

12- prime pour les cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques;

---

1 Cependant, le retrait du paragraphe 19.02 de la convention collective 2016-2020 qui prévoyait que « tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi » et l'ajout du paragraphe 19.07 entrent en vigueur le 7 novembre 2021.

2 Cependant, les modifications apportées aux dispositions concernant les personnes salariées qui y sont admissibles et la majoration de 17,13 % de la prime de chef d'équipe et d'assistant(e)-chef d'équipe entrent en vigueur le 24 octobre 2021.

3 Cependant, les modifications apportées aux dispositions liées à l'accumulation d'expérience et au calcul de la prestation du régime d'assurance salaire prévues à l'alinéa 23.17 b) entrent en vigueur le 7 novembre 2021, incluant les personnes salariées déjà en invalidité à cette date.

4 Cependant, l'abolition de la prime de coordination professionnelle prévue à la convention collective 2016-2020 entre en vigueur le 7 novembre 2021.

13- prime de psychiatrie prévue à l'article 3 de l'annexe A;

14- prime de perfectionnement pour le cours de technicien(ne) en salle d'opération;

15- prime d'encouragement à l'étude pour l'éducateur(trice);

16- prime d'enseignement clinique (E.E.G. Électrophysiologie médicale) prévue à l'article 8 de l'annexe C;

17- prime de garde fermée, d'encadrement intensif et d'évaluation des signalements[1];

18- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention[2];

19- prime de fin de semaine prévue au premier (1er) alinéa du paragraphe 9.10;

20- supplément de salaire du certificat en réfrigération A et B;

21- supplément de salaire de certificat soudure à haute pression;

22- prime pour les cours d'approche aux bénéficiaires chroniques;

23- supplément de salaire pour les infirmiers ou infirmiers cliniciens œuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires;

24- prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.06;

25- prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée[3];

26- prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée[4];

27- prime de quart de rotation;

28- prime d'orientation et de formation clinique;

---

1 Cependant, l'abolition de la prime de garde fermée, d'encadrement intensif et d'évaluation des signalements de la convention collective 2016-2020 entre en vigueur le 7 novembre 2021.

2 Cependant, l'ajout d'Oujé-Bougoumou au secteur III, le transfert de Schefferville et Kawawachikamach au secteur IV ainsi que le transfert d'Umiujaq au secteur V entrent en vigueur le 7 novembre 2021.

3 Cependant, le retrait de l'exigence d'avoir travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures ainsi que l'ajout des titres d'emploi d'assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236), coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276) et technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218), entrent en vigueur le 7 novembre 2021.

4 Cependant, le retrait de l'exigence d'avoir travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures, l'ajout des unités de soins obstétricaux (mère-enfant) et l'ajout des titres d'emploi d'assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236), coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276) et technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218), entrent en vigueur le 24 octobre 2021. Le retrait des dispositions visant les perfusionnistes cliniques (2 % additionnels) entre en vigueur le 7 novembre 2021.

29- prime applicable en l'absence de chevauchement interquarts prévue à la lettre d'entente no 43[1];

30- majoration de salaire pour la personne salariée ayant le titre d'emploi de secrétaire juridique prévue à lettre d'entente no 49;

31- montant forfaitaire prévu à la lettre d'entente no 58 relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire et d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe;

32- la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa B) du paragraphe 8.34;

33- prime d'encouragement à l'étude (mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse);

34- prime de rétention des avocats;

35- prime de mobilité prévue au paragraphe 15.09.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 38.04 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés-maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

38.05 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du :

1- 1er avril 2019 : la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa A) du paragraphe 8.34;

2- 25 janvier 2021 : le rangement 28 prévu à la lettre d'entente no 57 relative au rangement applicable au titre d'emploi d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée;

3- 21 juin 2021 : la prime en CHSLD et la prime en CHSLD majorée prévues au paragraphe 9.19 et l'intégration des personnes salariées préposé ou préposée (certifié A) aux bénéficiaires dans le titre d'emploi préposé ou préposée aux bénéficiaires;

4- 24 octobre 2021 :

- la prime de supervision de stagiaires prévue au paragraphe 9.06;
- la prime de fin de semaine prévue au deuxième (2e) sous-paragraphe du paragraphe 9.10 pour la personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires qui détient un poste à temps complet;

[1] Cependant, les modifications relatives aux personnes salariées de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires entrent en vigueur le 7 novembre 2021.

- l'accumulation des heures effectivement travaillées aux fins du versement du montant forfaitaire versé à la personne salariée de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant au service de l'urgence prévue au paragraphe 9.18;

- les primes versées aux personnes salariées prévues aux articles 3 et 4 de la lettre d'entente no 64 relative à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenants œuvrant auprès de la clientèle en Centre jeunesse (CJ);

- l'accumulation des heures effectivement travaillées aux fins du versement du montant forfaitaire versé à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée prévue à la lettre d'entente no 40;

- la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévue à la lettre d'entente no 46;

- les primes d'attraction et de rétention pour les personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet sur un quart de soir, de nuit ou de rotation de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, prévues à la section V de la lettre d'entente no 35.

5- 4 novembre 2021 : la prime versée aux secrétaires médicales prévue à la lettre d'entente no 63;

6- la date de la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour de la signature des dispositions de la convention collective : la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue au paragraphe 23.12.

38.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

38.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 38.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 38.04, à l'exception du sous-paragraphe 32 et des sous-paragraphes 2 à 6 du paragraphe 38.05 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.

38.08 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2019 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 38.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

38.09 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 2019 ainsi que leur dernière adresse connue.

38.10 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

38.11 Malgré les dispositions du paragraphe 11.22 de la convention collective, les réclamations en vertu du paragraphe 38.04 et des sous-paragraphes 1, 2, 3 et 6 du paragraphe 38.05 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ces paragraphes.

38.12 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties nationales ont signé ce 4 e jour du mois de novembre 2021.

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CSN)

Frédéric Lapierre Justin
Représentant du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires

Christian Meilleur
Représentant du personnel paratechnique, services auxiliaires et de métiers

Simon Rochefort
Représentant du personnel de bureau, des technicien-nes et des professionnel-les de l'administration

Roxanne Palardy
Représentante des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux

Josée Marcotte
Vice-présidente responsable du secteur public

Audrey Lefebvre-Sauvé
Porte-parole à la négociation du secteur public par intérim

Xavier M. Milton
Conseiller syndical affecté à la négociation du secteur public

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

Louis Bourcier
Directeur général

Carl Lessard
Porte-parole

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dominique Savoie
Sous-ministre

Vincent Lehouillier
Sous-ministre associé

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

Marie-Hélène Jolicoeur
Porte-parole

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

Sonia Lebel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES ET AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

SECTION I

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

1.01 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un usager 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 prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES USAGERS PSYCHIATRIQUES

2.01 La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
12,26	12,51	12,76

si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
9,49	9,68	9,87

2.02 Pour avoir droit à la prime, la personne salariée qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmier ou infirmière, d'infirmier ou infirmière auxiliaire, de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires, de puéricultrice/garde-bébé d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligée de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, elle peut cependant s'inscrire à ce cours.

Les personnes salariées diplômées ou certifiées des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les personnes salariées qui la reçoivent déjà, elles continuent de la recevoir pour la durée de la présente convention collective.

2.03 L'employeur reconnaît les cours donnés dans les autres établissements psychiatriques.

2.04 La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum.

2.05 Le cours est réparti de la façon suivante :

- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux

et

- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques.

2.06 L'assistance à quatre-vingts pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique.

2.07 L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante :

- 200 points pour les soins infirmiers généraux;
- 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques;
- 100 points pour la présence au cours.

2.08 L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen.

2.09 La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

ARTICLE 3 PRIME EN PSYCHIATRIE

Sauf pour les personnes salariées d'une urgence psychiatrique visées par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue au paragraphe 9.16, les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers bénéficient d'une prime hebdomadaire :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
20,44	20,85	21,27

Cette prime est distincte de la prime de perfectionnement prévue à l'article 2 de la présente annexe.

ARTICLE 4 CONGÉS MOBILES

4.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré à l'article 6, dans le département, l'aile ou l'urgence psychiatrique des établissements énumérés à l'article 5, a droit,

au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

4.02 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.

4.03 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'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;

- 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 5 DÉFINITION DU DÉPARTEMENT, AILE OU URGENCE PSYCHIATRIQUE

5.01 Les dispositions prévues aux articles 1, 3 et 4 de la présente annexe s'appliquent aux départements ou ailes psychiatriques structurés des hôpitaux généraux. Aux fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des usagers psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des usagers par le personnel professionnel de l'aile ou du département.

L'application des bénéfices prévus dans les établissements énumérés au présent paragraphe ne vise que les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

BAS SAINT-LAURENT (01)
Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :
- Hôpital régional de Rimouski;
- Centre hospitalier régional du Grand-Portage.

SAGUENAY-LAC SAINT-JEAN (02)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-St-Jean :
- Hôpital de Chicoutimi;
- Hôpital, CLSC et Centre d'hébergement de Roberval;
- Hôpital d'Alma.

CAPITALE-NATIONALE (03)
CHU de Québec-Université Laval :
- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement.

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

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

- Pavillon Sainte-Marie;
- Hôtel-Dieu d'Arthabaska;
- Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice;
- Hôpital du Centre-de-la-Mauricie;
- Hôpital Sainte-Croix de Drummondville.

ESTRIE (05)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôtel-Dieu de Sherbrooke;
- Hôpital de Granby.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Fleury;
- Hôpital Jean-Talon.

Centre hospitalier de l'Université de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :

- Pavillon Rosemont.

Centre universitaire de santé McGill :

- Hôpital général de Montréal;
- Hôpital de Montréal pour enfants.

Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Pavillon Alfred-DesRochers;
- Pavillon Côte-des-Neiges;
- Hôpital Notre-Dame.

OUTAOUAIS (07)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :

- Hôpital de Gatineau;
- Hôpital de Hull.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Centre de soins de courte durée La Sarre;
- Hôpital d'Amos;
- Hôpital de Rouyn-Noranda.

CÔTE-NORD (09)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :
- Hôpital de Sept-Îles;
- Hôpital Le Royer.

GASPÉSIE – ILES-DE-LA-MADELEINE (11)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :
- Centre d'hébergement Mgr Ross de Gaspé;
- Hôpital de Chandler.

Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles :
- Hôpital de l'Archipel.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :
- Hôtel-Dieu de Lévis;
- Hôpital de Thetford Mines;
- Hôpital de Montmagny;
- Hôpital de Saint-Georges.

LAVAL (13)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :
- Hôpital Cité-de-la-Santé.

LANAUDIÈRE (14)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :
- Centre hospitalier régional de Lanaudière;
- Hôpital Pierre-Le Gardeur.

LAURENTIDES (15)
Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :
- Hôpital Laurentien;
- Hôpital régional de Saint-Jérôme;
- Centre de services de Rivière-Rouge.

MONTÉRÉGIE (16)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :
- Hôpital Charles-Lemoyne;
- Hôpital du Haut-Richelieu.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :
- Hôpital Pierre-Boucher;
- Hôpital Honoré-Mercier;
- Hôtel-Dieu de Sorel.

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-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.

5.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux met sur pied, soit un département ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et de la FSSS-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 structuré, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 5.01.

5.03 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des établissements suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)
CHU de Québec-Université Laval :
- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement.

ESTRIE (05)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :
- Hôtel-Dieu de Sherbrooke.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :
- Pavillon Rosemont.

Centre universitaire de santé McGill :
- Site Glen;
- Hôpital général de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital Notre-Dame.

MONTÉRÉGIE (16)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :
- Hôpital Charles-Lemoyne.

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 usagers psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FSSS-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 tel que défini ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux reconnu comme psychiatrique cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FSSS-CSN de même que des représentants

du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée tel que défini ci-dessus.

ARTICLE 6

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées des installations suivantes :

CAPITALE-NATIONALE (03)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :
- Institut universitaire en santé mentale de Québec.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :
- Centre régional de santé mentale.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Ile-de-Montréal :
- Institut universitaire en santé mentale de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Ile-de-Montréal :
- Centre multiservices de santé et de services sociaux Rivière-des-Prairies;
- Pavillon Albert-Prévost.

OUTAOUAIS (07)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :
- Centre hospitalier Pierre-Janet.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :
- Hôpital psychiatrique de Malartic.

SECTION II

ARTICLE 7

Sauf pour les personnes salariées d'une urgence psychiatrique visées par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue au paragraphe 9.16 de la convention collective et celles visées par la prime en psychiatrie prévue à l'article 3 et les congés mobiles prévus au paragraphe 4.01 ou la compensation monétaire prévue au paragraphe 4.03 de la présente annexe, les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers et qui œuvrent dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoivent la prime en psychiatrie prévue à l'article 3 de la présente annexe ainsi qu'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'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;

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

- 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.

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

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;
- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM);
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);
- 6280 Hôpital de jour en santé mentale;
- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie;
- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte;
- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale;
- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Jeunes;
- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Adultes;
- 7043 Ressources résidentielles - assistance résidentielle continue (santé mentale).

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA PUÉRICULTRICE/GARDE-BÉBÉ ET À L'INFIRMIER OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des titres d'emploi suivants: puéricultrice/garde-bébé et infirmier ou infirmière auxiliaire.

ARTICLE 1 COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

Deux (2) personnes salariées visées par l'annexe B doivent faire partie du comité des soins infirmiers prévu à l'article 7 de l'annexe D (infirmiers ou infirmières). Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

1.01 La personne salariée peut soumettre à ce comité toute plainte concernant son fardeau de travail et toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

1.02 À défaut de décision rendue par le comité dans les cinq (5) jours civils de la présentation de la plainte ou si la décision ne satisfait pas la personne salariée, cette dernière peut demander au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de déléguer un médecin comme arbitre.

1.03 L'arbitre fait enquête et décide de la question. Sa décision doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de la demande d'intervention au MSSS.

1.04 Sa décision est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 2 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS

Cet article s'applique seulement lorsqu'il y a absence d'infirmier ou infirmière syndiqué, ou lorsqu'il existe un comité de soins infirmiers d'un syndicat non affilié à la CSN.

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

2.02 Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat (infirmier ou infirmière auxiliaire, puéricultrice/garde-bébé) au service de l'employeur et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

Chaque partie peut, à l'occasion s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire, lorsqu'elle le juge approprié.

2.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers ou infirmières auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

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

2.05 Les infirmiers ou infirmières auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés qui siègent à ce comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire.

2.06 L'infirmier ou infirmière auxiliaire, puéricultrice/garde-bébé qui se croit lésé sur des sujets prévus à 2.03, porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs infirmiers ou infirmières auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus à 2.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

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

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

2.09 Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier ou infirmière auxiliaire, puéricultrice/garde-bébé ou le syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.08.

2.10 Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le ministère de la Santé et des Services sociaux nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.

2.11 L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la nomination de l'arbitre désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.

2.12 L'arbitre doit transmettre par écrit au MSSS, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.

Le MSSS peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.

L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS rencontrent les membres du comité des soins infirmiers, prennent connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur.

2.13 Ces diverses pièces, et tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du MSSS, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.

2.14 L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties.

L'arbitre accompagné des assesseurs peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.

2.15 Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail (RLRQ, c. C-27) pour la conduite des séances d'arbitrage.

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment.

Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant le Code de procédure pénale (RLRQ, c. C-25.1), comme si elle avait été assignée suivant cette loi.

2.16 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au MSSS ainsi qu'aux deux (2) parties.

Advenant le cas où l'un ou l'autre des représentants des parties est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au MSSS et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence.

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

2.18 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 3 PRIME DE PERFECTIONNEMENT

La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicien ou technicienne en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit en plus de son salaire une prime hebdomadaire :

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

ARTICLE 4 FORMATION POST-SCOLAIRE

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);
- infirmier ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445);
- infirmier ou infirmière auxiliaire assistant chef d'équipe (3446).

4.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu du paragraphe 4.06 d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités reliées au développement des ressources humaines.

4.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu du paragraphe 4.06 d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 4.01 et 4.02, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service 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 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 4.05.

Lorsqu'une personne salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.05.

4.05 Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

4.06 Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 5 PRIVILÈGE ACQUIS

La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective continue de recevoir cette prime pourvu qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire

6.01 Cette personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

6.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou à la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire le salaire d'infirmier auxiliaire ou d'infirmière auxiliaire rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il ou elle a travaillé après cette date.

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS OU AUX TECHNICIENNES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens ou aux techniciennes diplômés qui font partie des titres d'emploi suivants :

2205 Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic
2207 Technologue en radio-oncologie
2208 Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire
2212 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale
2213 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)
2214 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
2219 Assistant-chef technologue en radiologie
Assistante-chef technologue en radiologie
2223 Technologiste médical
Technologiste médicale
2224 Technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée
2227 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)
2232 Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
2234 Assistant-chef (laboratoire) ou assistante-chef (laboratoire)
2236 Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale
Assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale
2240 Assistant-chef technicien en diététique
Assistante-chef technicienne en diététique
2241 Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (E.E.G.)
2242 Assistant-chef du service des archives
Assistante-chef du service des archives
2244 Inhalothérapeute
2248 Assistant-chef inhalothérapeute
Assistante-chef inhalothérapeute
2251 Archiviste médical
Archiviste médicale
2282 Archiviste médical (chef d'équipe)
Archiviste médicale (chef d'équipe)
2290 Chargé ou chargée clinique de sécurité transfusionnelle
2291 Chargé ou chargée technique de sécurité transfusionnelle
2295 Technologue en physiothérapie
2257 Technicien ou technicienne en diététique
2261 Hygiéniste dentaire
2262 Technologue en prothèses et appareils dentaires
2287 Perfusionniste clinique
2270 Technicien ou technicienne en physiologie cardiorespiratoire
2271 Cytologiste
2278 Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique
2276 Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale
2286 Technologue en électrophysiologie médicale

2362 Technicien ou technicienne en orthèse-prothèse
2369 Technicien ou technicienne en électronique
2381 Technicien ou technicienne en électrodynamique
2696 Technicien ou technicienne d'intervention en loisir
2702 Technicien ou technicienne en hygiène du travail
3224 Technicien ou technicienne classe B

ARTICLE 2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Advenant tout rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, celle-ci a droit, en plus de sa prime de disponibilité, à la rémunération prévue au paragraphe 19.02 moins l'allocation de transport.

ARTICLE 3 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

La personne salariée appelée temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle l'occupe, si elle l'occupe pendant au moins un service régulier.

ARTICLE 4 CLASSEMENT ET AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

4.01 Classement dans l'échelle

La personne salariée couverte par la présente annexe est classée dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 5. Les dispositions du paragraphe 8.26 de la convention collective sont considérées aux fins de classement dans l'échelle.

4.02 Avancement dans les échelles de salaire

Le présent paragraphe remplace le paragraphe 8.25 (Avancement dans les échelles de salaire) de la convention collective.

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225e d'année de service. 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 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 7.18 à 7.20 (Libérations syndicales) de la convention collective, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

(Les paragraphes qui suivent remplacent les paragraphes 17.01 à 17.04 de la convention collective)

5.01 Une (1) année d'expérience équivaut à une année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelons. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

5.02 La personne salariée a droit, quant au salaire seulement, d'être classée selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'elle n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de dix (10) ans.

5.03 Si la personne salariée a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, cette personne salariée est classée au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.04 Si la personne salariée a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la personne salariée.

5.05 Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

5.06 Pour le calcul de l'expérience la personne salariée qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225e 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 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année d'expérience.

5.07 L'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience acquise, attestation que la personne salariée obtiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

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

5.09 Au départ de la personne salariée, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

5.10 La personne salariée ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience aux fins de salaire pendant la durée d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, à la condition que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Formation postscolaire

5.11 Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

5.12 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 de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

5.13 Lorsque la personne salariée utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), elle se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des certificats. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

5.14 La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire.

5.15 La personne salariée détentrice d'un « fellowship » (F.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

5.16 La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

5.17 Sous réserve du paragraphe 5.13 et du paragraphe 2.03 de l'annexe O, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

5.18 Cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

ARTICLE 6 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la personne salariée au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est classée dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 4.

ARTICLE 7 CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE CLASSE « B » QUI DEVIENT TECHNICIEN OU TECHNICIENNE

Le technicien ou la technicienne « classe B » devenu technicien ou technicienne diplômé, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il ou qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'il ou qu'elle quitte.

Cette personne salariée est alors réputée posséder comme technicien ou technicienne diplômé le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicien ou technicienne.

ARTICLE 8 PRIME D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (E.E.G., ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE)

Le technicien ou la technicienne 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 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
1,72	1,75	1,79

pour chaque heure pendant laquelle il ou elle assume cette responsabilité.

ARTICLE 9 COMITÉ D'ORGANISATION DU TRAVAIL

9.01 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité d'organisation du travail. Le comité est formé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur.

9.02 Les mandats du comité sont de :

- traiter spécifiquement des problématiques rattachées aux techniciens ou techniciennes;
- réaliser l'implantation des changements technologiques autres que ceux ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes et d'en évaluer les impacts prévisibles sur l'organisation du travail.

9.03 Aux fins de réaliser leurs mandats, 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 de solutions.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources extérieures après consentement des parties.

9.04 Les personnes salariées représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 7.13 de la convention collective.

ARTICLE 10 PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

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

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

ARTICLE 11 PRIME DE SOINS CRITIQUES ET PRIME DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.16 de la convention collective pour les personnes salariées, visées par le présent article, de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.16.

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- 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);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- assistant-chef technologue en radiologie, assistante-chef technologue en radiologue (2219);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technologiste en hémodynamie ou technologue en hémodynamie (2278);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

ARTICLE 12 PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES ET PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.17 de la convention collective pour les personnes salariées, visées par le présent article, de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit une prime spécifique de soins critiques ou une prime spécifique de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.17, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- 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);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- assistant-chef technologue en radiologie, assistante-chef technologue en radiologue (2219);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technologiste en hémodynamie ou technologue en hémodynamie (2278);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

ARTICLE 13 PRIME DE SUPERVISION ET DE FORMATION POUR LES PERFUSIONNISTES CLINIQUES

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

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

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER OU À L'INFIRMIÈRE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmiers ou aux infirmières qui font partie des titres d'emploi suivants :

2459 Infirmier ou infirmière chef d'équipe
2471 Infirmier ou infirmière
2485 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation
2489 Assistant-infirmier-chef
Assistante-infirmière-chef
Assistant du supérieur immédiat
Assistante du supérieur immédiat
2490 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier
Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière
2491 Infirmier ou infirmière en dispensaire

1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un infirmier ou une infirmière, celle-ci est couverte par la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière

2.01 Cette personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou à la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière le salaire d'infirmier ou d'infirmière rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il ou elle a travaillé après cette date.

Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation

2.03 Cette personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.04 Cette personne salariée ne peut assumer la charge d'un service. Elle doit travailler sous la surveillance d'un infirmier ou d'une infirmière.

2.05 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à la personne salariée et au syndicat dès l'embauchage de celle-ci.

ARTICLE 3 CLASSEMENT ET AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Classement dans l'échelle

3.01 La personne salariée couverte par la présente annexe est classée dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 4 et 5. Les dispositions du paragraphe 8.26 de la convention collective sont considérées aux fins de classement dans l'échelle de salaire.

3.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postscolaire, attestation que celle-ci obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

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

Avancement dans les échelles de salaire

3.03 Le présent paragraphe remplace le paragraphe 8.25 (Avancement dans les échelles de salaire) de la convention collective.

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225e d'année de service. 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 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 7.18 à 7.20 (Libérations syndicales) de la convention collective, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Les paragraphes qui suivent remplacent les paragraphes 17.01 à 17.04 de la convention collective)

4.01 Une année d'expérience équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons de l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

4.02 La personne salariée a droit, quant au salaire seulement, d'être classée selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'elle n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de dix (10) ans.

4.03 Si la personne salariée a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, elle est classée au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 Si elle a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de celle-ci.

4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

4.06 Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225e 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 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année d'expérience.

ARTICLE 5 FORMATION POSTSCOLAIRE

5.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de la présente annexe d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités reliées au développement des ressources humaines.

5.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de la présente annexe d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 5.01 et 5.02, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître

une (1) ou deux (2) années de service 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.

5.04 Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, les personnes salariées qui l'ont suivi, conservent les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 5.01 et 5.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postscolaires déjà existants.

5.05 Toutefois, la personne salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, se voit reconnaître le nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons ci-après déterminées, quel que soit le poste qu'elle occupe :

- brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) années de service;
- une (1) année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) années de service;
- baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) années de service;
- maîtrise en sciences infirmières : six (6) années de service.

5.06 La personne salariée possédant un ou plusieurs diplômes d'études postscolaires mentionnés au paragraphe 5.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service.

5.07 La personne salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postscolaires est réputée posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 5.01 et 5.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres personnes salariées pour la formation exigée ou réputée requise.

5.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.09.

Lorsqu'une personne salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service 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, elle 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 5.09.

5.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur requiert la formation postscolaire selon les modalités suivantes :

1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les personnes salariées du même titre d'emploi qui œuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle;

2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

Formation postscolaire reconnue

5.10 Les programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue dans la convention collective entrée en vigueur le 22 mai 2000 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

5.11 Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE

6.01 Un congé sans solde pour études ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, la personne salariée reprend les droits qu'elle avait à son départ.

6.02 Cependant, dans le cas de la personne salariée qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à la condition que la personne salariée demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2) pour une période équivalant à la durée de son absence pour études.

6.03 Dans le cas où la personne salariée bénéficie, aux fins d'études, du congé partiel sans solde prévu au paragraphe 18.04 de la convention collective, en plus des bénéfices qui y sont prévus, elle est alors considérée à temps complet quant au calcul de l'ancienneté et, si elle est visée par les dispositions du paragraphe 6.02, quant au calcul de l'expérience.

ARTICLE 7 COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

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

7.02 Il se compose de quatre (4) personnes désignées par le syndicat dont deux (2) infirmiers ou infirmières et de deux (2) personnes salariées visées par l'annexe B au service de l'employeur et de quatre (4) personnes désignées par l'employeur.

Lorsqu'il n'y a pas de personnes salariées affiliées à la CSN visées par l'annexe B de la présente convention collective, le comité se compose de trois (3) personnes salariées visées par la présente annexe, désignées par le syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

Chaque partie peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais une personne de l'extérieur lorsqu'elle le juge approprié.

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

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

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

7.06 La personne salariée qui se croit lésée sur des sujets prévus à 7.03, porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croient lésés sur des sujets prévus à 7.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

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

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

7.09 Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas la personne salariée ou le syndicat, l'une ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 7.08.

7.10 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

À défaut d'entente entre les parties, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.

7.11 L'arbitre doit transmettre par écrit au MSSS, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.

Le MSSS peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.

L'arbitre accompagné, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS rencontre les membres du comité des soins infirmiers, prend connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur.

7.12 Ces diverses pièces et tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du MSSS, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.

7.13 L'arbitre procède à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS et entend les témoins de l'une ou l'autre des parties.

L'arbitre peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.

7.14 Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail (RLRQ, c. C-27) pour la conduite des séances d'arbitrage.

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment.

Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant le Code de procédure pénale (RLRQ, c. C-25.1), comme si elle avait été assignée suivant cette loi.

7.15 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au MSSS ainsi qu'aux deux (2) parties.

Advenant le cas où l'un ou l'autre des représentants des parties est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au MSSS et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence.

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

7.17 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 8 CONGÉ ANNUEL

(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 21 de la convention collective)

La personne salariée qui n'a pas un (1) an de service au 30 avril a droit à un douzième (1/12e) de quatre (4) semaines de congé annuel pour chaque mois de service.

EMBAUCHAGE DU	DURÉE DU CONGÉ
1er au 15 mai	28
16 mai au 15 juin	26
16 juin au 15 juillet	23
16 juillet au 15 août	21
16 août au 15 septembre	19
16 septembre au 15 octobre	16
16 octobre au 15 novembre	14
16 novembre au 15 décembre	12
16 décembre au 15 janvier	9
16 janvier au 15 février	7
16 février au 15 mars	5
16 mars au 15 avril	2

ARTICLE 9 PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière (2471) ou d'infirmier ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation

clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D, lorsqu'elle assume ces responsabilités.

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

ARTICLE 10 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS CANDIDATS INFIRMIERS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIER OU À CERTAINES CANDIDATES INFIRMIÈRES À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE

L'employeur considérera comme infirmier ou infirmière celui ou celle actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmier ou d'infirmière antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmier ou infirmière diplômé en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention collective.

ARTICLE 11 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Lorsqu'aucun assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat, infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat et infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un service, la personne salariée qui remplace temporairement son supérieur immédiat (cadre) pour une période d'au moins sept (7) heures continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire :

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

ARTICLE 12 INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES EN DISPENSAIRE

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux infirmiers ou infirmières en dispensaire à l'exception des articles 1, 2, 7, 10, 11 et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS OU AUX ÉDUCATRICES

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 1 PÉRIODE DE PROBATION

Tout nouvel éducateur ou toute nouvelle éducatrice est soumis à une période de probation.

ARTICLE 2 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers.

ARTICLE 3 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE OU DE RÉADAPTATION

3.01 Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie ou de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de l'horaire 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.

3.02 Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues au paragraphe 3.01 de la présente annexe. 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.

ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

4.01 La personne salariée à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cégep), une prime d'encouragement à l'étude :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
560,00	571,00	583,00

4.02 Toutefois, la personne salariée qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime.

4.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le cégep ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par la personne salariée lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire.

4.05 Les programmes complétés et réussis en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cégep) ne sont pas considérés aux fins de l'application de l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle).

ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe O s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi « éducateur ou éducatrice ».

La personne salariée qui complète et réussit trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psychoéducation, en enfance inadaptée ou en adaptation scolaire et sociale se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire, et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

Aux fins d'application du paragraphe 2.06 de l'annexe O, toute formation reliée aux fonctions de l'éducatrice ou éducateur est réputée requise.

ARTICLE 6 RÉMUNÉRATION

Lorsque la personne salariée accède à une classe supérieure, elle est située dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, elle ne peut subir de diminution de traitement.

ARTICLE 7 TECHNICIEN OU TECHNICIENNE D'INTERVENTION EN LOISIR

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou techniciennes d'intervention en loisir à l'exception des articles 3 et 6.

ARTICLE 8 TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou aux techniciennes en éducation spécialisée.

ANNEXE F

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS

CÔTE-NORD (09)

- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :
    - Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord;
    - CLSC de Schefferville.
- CLSC Naskapi.

NUNAVIK (17)

- Centre de santé Inuulitsivik;
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava.

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)

- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

AVANTAGES SOCIAUX

Le cinquième (5e) alinéa du paragraphe 25.01 de la convention collective est modifié de la façon suivante :

lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet, et ce, si le lieu des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) se situe à l'extérieur du secteur visé.

ANNEXE G

ANNEXE DES PROFESSIONNELS OU PROFESSIONNELLES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées classées dans le code 1000 – Professionnels et professionnelles à l'exception de celles visées par l'annexe N.

ARTICLE 2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace les paragraphes 17.01 à 17.04 de la convention collective)

2.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

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

2.02 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.

2.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

2.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts (¾) de ses années d'expérience antérieure.

2.05 Nonobstant les paragraphes 2.01, 2.03 et 2.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace les paragraphes 19.01, 19.02 et 19.08 de la convention collective)

3.01 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.

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

1- les heures de travail supplémentaires sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Les heures supplémentaires effectuées après quarante (40) heures de travail entraînent, selon le cas applicable, une majoration de 50 %, du salaire horaire régulier que touche la personne salariée pour ces heures, ou une remise en temps pour une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 4 ÉVALUATION

4.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

4.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel et le chef de service.

ARTICLE 5 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

5.01 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 de ces titres d'emploi, est réputée posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.

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

(Le paragraphe suivant remplace le 3e alinéa du paragraphe 8.23 de la convention collective)

5.02 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 5.07 à 5.13 de la présente annexe, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 5.07 à 5.13 de la présente annexe.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

5.03 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle. Cependant, la personne salariée ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience aux fins de salaire pendant la durée d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, à la condition que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

5.04 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.

5.05 Sous réserve des paragraphes 5.07 à 5.13 de la présente annexe, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

5.06 Nonobstant les paragraphes 5.03 et 5.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

5.07 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

5.08 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.

5.09 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.

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

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

5.12 « 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.

5.13 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 5.09, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi-année (½) 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

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

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

5.16 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 5.07 à 5.13 de la présente annexe.

5.17 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.

5.18 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.

5.19 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

(Le paragraphe suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.16 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.16.

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social professionnel, travailleuse sociale professionnelle (1550).

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

(Le paragraphe suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.17 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit une prime spécifique de soins critiques ou une prime spécifique de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.17, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social professionnel, travailleuse sociale professionnelle (1550).

ARTICLE 6 SECRET PROFESSIONNEL

Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

ANNEXE H

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01 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 un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnu 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 personne à charge 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.

1.02 Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

1.03 Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Umiujaq et Taqpangajuk.

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 51e degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-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;

- 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 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
Avec dépendants			
Secteur V	21 242	21 667	22 100
Secteur IV	18 005	18 365	18 732
Secteur III	13 844	14 121	14 403
Secteur II	11 005	11 225	11 450
Secteur I	8 898	9 076	9 258
Sans dépendant			
Secteur V	12 049	12 290	12 536
Secteur IV	10 215	10 419	10 627
Secteur III	8 654	8 827	9 004
Secteur II	7 334	7 481	7 631
Secteur I	6 221	6 345	6 472

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 34 (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 dépendants autres 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 au paragraphe 1.03 de 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 kilogrammes prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé 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 quarante-cinquième (45e) jour civil de séjour sur le territoire.

3.04 Ces frais sont payables à la 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 de la rupture de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est toutefois 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 au présent article même si elle perd son statut de conjoint au sens de l'article 1.

4.02 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.

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'embauchage;
- 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 la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par un ami ou une amie pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.03. 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 : conjointe ou 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'embauchage 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 des dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la 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 Kuujjuaq, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, 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'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 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), Port-Cartier, Gallix et Rivières Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

L'employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES SERVICES COMMUNAUTAIRES (BUANDERIES)

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des services communautaires (buanderies).

MESURES D'HYGIÈNE

L'employeur doit fournir aux personnes salariées affectées au triage, ou à la réception du linge souillé la possibilité de se doucher sur le temps de travail pour éviter la transmission de germes pathogènes à leur famille ou à leur entourage.

L'employeur s'efforce d'éliminer dans la mesure du possible les émanations d'odeurs nauséabondes au moyen de techniques appropriées.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS OU AUX TECHNICIENNES EN TRAVAIL SOCIAL

ARTICLE 1 MÉCANISMES D'INTÉGRATION DU TECHNICIEN OU DE LA TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL

1.01 La personne salariée reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

1.02 Les personnes salariées sont assurées du maintien, à titre de droits acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

1.03 L'échelle de salaire du technicien ou technicienne en travail social s'applique aux personnes salariées ayant complété le cours de technicien ou technicienne en travail social ou assistance sociale.

1.04 Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

1.05 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social, sociologie, criminologie, psychologie ou sexologie, obtiennent deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle de salaire du technicien ou technicienne en travail social, et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

1.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225e 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 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

1.07 Nonobstant le paragraphe 1.01, 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.

ARTICLE 2 CONFIDENTIALITÉ PROFESSIONNELLE

Afin de protéger la confidentialité professionnelle des personnes salariées, l'employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis.

ARTICLE 3 PRIME DE SOINS CRITIQUES ET PRIME DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.16 de la convention collective)

Le technicien ou la technicienne en travail social reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.16.

ARTICLE 4 PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES ET PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.17 de la convention collective)

Le technicien ou la technicienne en travail social reçoit une prime spécifique de soins critiques ou une prime spécifique de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.17, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (RLRQ, c. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont autrement modifiées par la présente annexe.

A) Mutations volontaires

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE L

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, à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

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 servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa B du paragraphe 9.08 de la convention collective.

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

a) congés fériés;

b) congé annuel (vacances);

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

d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) 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 montant correspondant au salaire équivalant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \quad \text{X} \quad \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{2}} \right)$$

[1] Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O.

[2] Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de 20 jours de congés annuels, le nombre 204 est réduit du nombre de jours excédant 20.

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 2021 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.

1.04 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 Les dispositions prévues à l'article 20 (Congés fériés payés) de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

1.07 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 9.08 de la convention collective, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

ANNEXE M

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT) DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS CONVENTIONNÉS

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent dans les établissements privés conventionnés (EPC) et remplacent l'article 29 de la convention collective.

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- l'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention collective et de leur contenu;

2- il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;

3- 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 collective.

La résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA PERSONNE SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER OU D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1911 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne
1912 Infirmier clinicien assistant infirmier-chef
Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef
Infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat
Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
1913 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers
1914 Candidat infirmier praticien spécialisé
Candidate infirmière praticienne spécialisée
1915 Infirmier praticien spécialisé
Infirmière praticienne spécialisée
1916 Infirmier premier assistant en chirurgie
Infirmière première assistante en chirurgie
1917 Infirmier clinicien spécialisé
Infirmière clinicienne spécialisée

1.02 Les dispositions suivantes de l'annexe D s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe :

- article 6 - ancienneté et expérience;
- article 7 - comité des soins infirmiers;
- article 8 - congé annuel;
- article 11 - remplacement à différentes fonctions.

1.03 Les dispositions suivantes de l'annexe G s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe :

- article 4 - évaluation;
- article 5 - reconnaissance des années d'expérience professionnelle (paragraphes 5.03 à 5.06);
  avancement d'échelon (paragraphes 5.14 à 5.18);
- article 6 - secret professionnel.

ARTICLE 2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace les paragraphes 17.01 à 17.04 de la convention collective)

2.01 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 l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience

valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

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

2.02 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.

2.03 Nonobstant le paragraphe 2.01, 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.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES PRÉVU À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)

Aux fins d'application du paragraphe 15.05 (poste comparable), les titres d'emploi prévus à la présente annexe sont réputés être compris dans le secteur d'activités « infirmier ou infirmière ».

ARTICLE 4 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace le paragraphe 19.02 de la convention collective)

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

1- les heures de travail supplémentaires sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Les heures supplémentaires effectuées après quarante (40) heures de travail entraînent, selon le cas applicable, une majoration de 50 %, du salaire horaire régulier que touche la personne salariée pour ces heures, ou une remise en temps pour une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu au paragraphe 19.03 s'applique pour l'infirmier clinicien ou l'infirmière clinicienne (1911), l'infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef et l'infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912) qui travaille dans les services où les soins sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 5 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

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

5.01 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 conformément à l'article 2 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues à l'article 8 de la présente annexe, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

5.02 La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 8 de la présente annexe.

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

5.03 La personne salariée promue à un poste dont le titre d'emploi est prévu à la présente annexe reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 5 de l'annexe D.

Quant à l'assistant-infirmier-chef, assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat, assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne, cette personne maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire plus, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 5 de l'annexe D) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu' elle recevait avant sa promotion.

5.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la personne salariée visée par un des titres d'emploi visés au paragraphe 1.01 reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS

6.01 L'infirmier ou l'infirmière en santé communautaire[1], l'assistant-infirmier-chef ou l'assistante-infirmière-chef, l'infirmier assistant du supérieur immédiat, ou l'infirmière assistante du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers est classifié infirmier clinicien ou infirmière clinicienne ou, le cas échéant, l'infirmier clinicien assistant infirmier-chef, l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef,

[1] Seuls les infirmiers ou les infirmières travaillant dans le cadre de la mission CLSC sont visés.

l'infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat et l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

6.02 Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe 6.01 sont celles apparaissant au paragraphe 5.03 de la présente annexe.

ARTICLE 7 DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ET DE LA CONSEILLÈRE EN SOINS INFIRMIERS

7.01 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2002, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne. Il en est de même d'une personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études a complété ou avait débuté des études pour un deuxième (2e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès sciences, le troisième (3e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 7.03 à moins qu'elle ne détenait déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

7.02 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus au paragraphe 7.03 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers.

La personne salariée qui avait débuté des études pour un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 7.03 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

7.03 Certificats reconnus en soins infirmiers

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières : intégration et perspectives;

Soins infirmiers;

Soins infirmiers : milieu clinique;

Soins palliatifs;

Soins critiques;

Soins infirmiers périopératoires;

Soins infirmiers : santé publique;

Santé communautaire;

Santé mentale;

Gérontologie;

Gérontologie sociale;

Santé et sécurité au travail;

Toxicomanie;

Intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques;

Petite enfance et famille : intervention précoce;

Psychologie;

Pratiques psychosociales;

Éducation à la vie familiale;

Éducation des adultes;

Relations humaines et vie familiale;

Administration des services de santé;

Gestion des organisations;

Administration.

ARTICLE 8 RECONNAISSANCE DES ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT POSTÉRIEURES À L'OBTENTION DU DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL PRÉVU À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (NOMENCLATURE)

8.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu à la nomenclature.

8.02 « 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.

8.03 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.

8.04 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.

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

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

8.07 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 8.04, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi-année (½) 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.

8.08 La personne salariée qui détient un diplôme de maîtrise dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire.

La personne salariée qui détient à la fois un diplôme de maîtrise et un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

La personne salariée qui détient un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert une maîtrise, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

ARTICLE 9 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU TITRE D'EMPLOI DE CANDIDAT INFIRMIER PRATICIEN SPÉCIALISÉ OU CANDIDATE INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE

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

9.02 Le candidat infirmier praticien spécialisé ou la candidate infirmière praticienne spécialisée qui doit reprendre son examen pour obtenir son certificat de spécialiste reçoit le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son succès.

ANNEXE O

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe D.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme, selon le cas qui s'applique, jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service 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.

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années de service 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 de service 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 de service 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.

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années de service 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.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. 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 de service 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.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons.

2.08 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 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service 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 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

3.01 La liste des programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue dans la convention collective entrée en vigueur le 22 mai 2000 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

3.02 Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ANNEXE P

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes :

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 demie (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

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

- 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 convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	**Pourcentage de prime**
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

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;
  et
- les congés annuels :

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité, 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 ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale 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 normale 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 normale 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 les parties locales. Le modèle retenu n'est applicable que dans le cas où toutes les personnes salariées de l'aire d'application visée acceptent d'y participer. Là où les activités du service le permettent, les parties locales peuvent s'entendre pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment :

a) l'aire d'application (service);

b) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

c) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;

d) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

e) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel;

f) la manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle.

E) Toute personne salariée visée par la présente annexe peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

ANNEXE Q

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIERS ET AUX INFIRMIÈRES EN DISPENSAIRE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux infirmiers ou infirmières, aux infirmiers cliniciens ou infirmières cliniciennes et aux infirmiers ou infirmières en dispensaire travaillant dans l'un des dispensaires suivants du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord : Aguanish, Baie-Johan-Beetz ou Natashquan.

ARTICLE 2 FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Toute personne salariée travaillant dans un dispensaire où aucun médecin n'assure une permanence a droit, une (1) fois par année, à une (1) période de mise à jour de cinq (5) jours, laquelle doit être adaptée aux besoins de l'employeur. Cette période de mise à jour doit être accolée à une (1) sortie sauf si elle est donnée à l'établissement même.

ARTICLE 3 DISPONIBILITÉ À DOMICILE

La personne salariée visée par la présente annexe, en disponibilité à domicile et qui assure un service téléphonique de consultation ou qui dispense des conseils en relation avec l'état de santé d'usagers, en plus de recevoir la prime prévue au paragraphe 19.06, elle est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle consacre auxdits appels téléphoniques. Cependant, elle n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail.

ARTICLE 4 AVANCEMENT D'ÉCHELON POUR L'INFIRMIER OU L'INFIRMIÈRE EN DISPENSAIRE

Les dispositions des paragraphes 5.14 à 5.18 de l'annexe G s'appliquent aux fins d'avancement d'échelon de l'infirmier ou l'infirmière en dispensaire.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ

L'employeur s'engage à prendre les moyens appropriés pour qu'il y ait au moins deux (2) personnes salariées par dispensaire.

Cependant, cet engagement ne s'applique pas lorsque la personne salariée réside avec une personne majeure de la famille ou avec son conjoint ou lorsque celle-ci, avec l'accord de son employeur, préfère œuvrer seule dans le dispensaire.

ANNEXE R

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 adolescent (L.C. 2002, c. 1) ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psychosociales 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).

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

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.

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'article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe O;

- 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 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements visés par la loi. Les unités visées sont :

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

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :	Unités de réadaptation Rimouski : Unité Le Quai
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-St-Jean :	Centre de réadaptation St-Georges : Unité L'Escale Centre de réadaptation La Chesnaie : Unité L'Entracte
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
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :	Centre de réadaptation Laforest (Drummondville) : La Clairière Centre de réadaptation Bourgeois (Trois-Rivières) : Unité Le Séjour Urgence Sociale
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :	Point de service Val-du-Lac : Escale Avant-garde
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :	Site Cité des Prairies : Unité Aube Unité Envol Unité Épisode Unité Gite Unité Havre Unité Source
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais	Résidence Taché Maison de l'Apprenti
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue	Unité Le refuge
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :	Pavillon Richelieu : Unité Horizon Les unités de réadaptation de Sept-Îles : Unité La Halte
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :	Site Gaspé : Unité La Rade

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :	Site Campus Lévis : Le Boisé
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :	Centre Notre-Dame de Laval : Passerelle Interlude Centre Cartier : Tournant Transit Station
Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :	Campus Joliette : Unité Le Relais
Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :	Campus d'Huberdeau : Unité Le Relais
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :	Campus Chambly : L'Azimut L'Émergence La Passerelle Le Versant Campus St-Hyacinthe : Le Séjour

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 S

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CENTRES DE RÉADAPTATION OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée travaillant en centre de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Il est entendu qu'à des fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les usagers sont appelés, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue de les orienter vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail.

Aucune personne salariée ne peut être mise à pied ou supplantée directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des personnes salariées est effectué par des usagers.

ARTICLE 3 EMPLOIS PARA-TECHNIQUES

Instructeur ou instructrice

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit d'autres métiers prévus à la présente convention collective, à l'exception des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de technique comparable, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des usagers.

Fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des usagers.

En plus du salaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs ou instructrices reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur ou instructrice) suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
78,85	80,43	82,04

ANNEXE T

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE TRAVAILLANT 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 travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 4, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La 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 travaillant 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'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;

- 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 COURS DE FORMATION À L'APPROCHE DES USAGERS DES UNITÉS SPÉCIFIQUES

L'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet. Cette équivalence est calculée en fonction du nombre de personnes salariées travaillant dans une ou des unités spécifiques.

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

ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

4.01 Les établissements suivants sont visés 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.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :
- Hôpital et centre d'hébergement Argyll.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre d'hébergement Pierre-Joseph-Triest;
- Centre d'hébergement Jeanne-Le Ber;
- Centre d'hébergement Rousselot.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre d'hébergement des Seigneurs;
- Centre d'hébergement Yvon-Brunet;
- Centre d'hébergement Armand-Lavergne;
- Centre d'hébergement Émilie-Gamelin.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre d'hébergement Paul-Gouin;
- Centre d'hébergement de Saint-Laurent.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :
- CHSLD Macamic.

LAVAL (13)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :
- Centre d'hébergement Idola-St-Jean.

LANAUDIÈRE (14)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :
- Centre d'hébergement des Deux-Rives.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Centre d'hébergement de Contrecœur.

4.02 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 de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN), de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 4.01.

ANNEXE U

CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE AUX CONTRIBUTIONS ET À L'AIDE SOCIAL OU AIDE SOCIALE

1.01 La personne salariée du titre d'emploi aide social ou aide sociale 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 1.02 et 1.03.

Nonobstant l'alinéa précédent, 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 acquise au cours de l'année 1983.

1.02 Le premier échelon de l'emploi aide social ou aide sociale correspond à onze (11) ans de scolarité. Un échelon supplémentaire par année de scolarité additionnelle est accordé jusqu'à un maximum de deux (2) échelons supplémentaires.

1.03 La personne salariée du titre d'emploi aide social ou aide sociale inscrite au cours collégial de technique de travail social reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur bénéficie d'un échelon supplémentaire dans l'échelle de salaire de son emploi.

1.04 L' aide social ou aide sociale qui obtient le diplôme de technicien ou technicienne en travail social ou assistance sociale est classé dans l'échelle de salaire du technicien ou technicienne en travail social à l'échelon qui correspond au salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il ou elle 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 1.01 sauf quant à l'application des dispositions des paragraphes 1.02 et 1.03.

1.05 L'aide social ou aide sociale est assuré du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

1.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, pour la personne salariée à temps partiel chaque jour de travail équivaut à 1/225e 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 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

1.07 L'aide social ou aide sociale et le technicien ou la technicienne aux contributions qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie ou sexologie, obtiennent, chaque fois

qu'elles complètent et réussissent une tranche de trente (30) crédits deux (2) échelons dans leur titre d'emploi.

ANNEXE V

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

Article 1 Champ d'application

1.01 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires à l'exception des personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants : externe en soins infirmiers, externe en inhalothérapie, candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière ou candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière auxiliaire.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Une entente visant à se soustraire au processus de titularisation conclue en vertu de la convention collective 2006-2010 continue de s'appliquer pourvu que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) personnes salariées ou moins en ETC. Dans le cas où le nombre de personnes salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements des titres d'emploi, l'entente devient caduque.

1.02 La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de la présente annexe :

- être détentrice d'un poste répondant aux modalités de la présente annexe dans un autre établissement du secteur de la Santé et des Services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi.

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.

Article 2

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

Personne salariée à temps partiel :

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 quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours[1]. La personne salariée qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

2.02 (Ce paragraphe remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective)

La personne salariée ayant moins de 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.

2.03 La personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage sans motif valable est réputée avoir démissionné.

2.04 La personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 de la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste, par supplantation ou autrement, ou qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné.

2.05 (Ce paragraphe remplace les dispositions relatives à la notion de poste disponible prévues au paragraphe 15.05 de la convention collective)

Aux fins de l'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, selon les dispositions relatives aux mutations volontaires, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

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

2.06 Le dernier alinéa du paragraphe 22.18 et les deux (2) derniers alinéas des paragraphes 22.29A et 25.09 ne s'appliquent pas à la personne salariée visée par la présente annexe.

---

[1] L'employeur bénéficie d'un délai de six (6) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective pour procéder au rehaussement des postes des personnes salariées à temps partiel d'un minimum de huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours à un minimum de quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours tel que prévu à la section III de la lettre d'entente no 35.

ANNEXE W

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 alinéa du paragraphe 12.11 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 de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical 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 X

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EXTERNES EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

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 soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 12.11 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou comme inhalothérapeute.

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 Y

HORAIRES ATYPIQUES

Les parties locales peuvent, par entente, mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

La 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.

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 rémunéré.

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 :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et douze (12) 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. Calcul de la disponibilité minimale pour les primes de soir et de nuit majorées, de soins critiques majorées et spécifiques de soins critiques majorées

Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours prévue aux primes de soir et de nuit majorées, et de soins critiques majorées et spécifiques de soins critiques majorées, le nombre d'heures de disponibilité offerte et respectée par la personne salariée incluant son poste au cours de la période de vingt-huit (28) jours est divisé par le nombre d'heures prévu pour un quart de travail de la semaine régulière de travail.

9. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la 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 (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de quatre (4) heures à la suite d'un quart de douze (12) heures.

10. 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.

11. 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.

ANNEXE Z

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES[1]

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'aide-mécanicienne ou l'aide-mécanicien de machines fixes, à la mécanicienne ou au mécanicien de machines fixes et à la mécanicienne ou au mécanicien de machines frigorifiques qui exercent leur métier et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet visée à la présente annexe a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

La personne salariée qui commence à travailler en psychiatrie après le 1er juillet, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches et créditée au 1er janvier et au 1er juillet.

Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé.

2.02 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments et les primes[2], 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 sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie.

2.04 La personne salariée qui, à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficiait d'une prime pour avoir suivi le cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques,

---

1 Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal.

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

continue de recevoir cette prime hebdomadaire à titre de privilège acquis. Le montant de la prime hebdomadaire :

- examen réussi :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
12,26	12,51	12,76

- examen non réussi :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
9,49	9,68	9,87

ANNEXE AA

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux des titres d'emploi suivants, à l'exception de celles visées à la lettre d'entente no 64 :

- 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).

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de la présente annexe :

- 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 de la santé et des services sociaux;

- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;

- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;

- détenir un poste dans le réseau de l'éducation.

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.

ARTICLE 2 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

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. La personne salariée qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 3 PROCESSUS DE TITULARISATION

3.01 Dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur procède à la titularisation des personnes salariées visées à l'article 1 de la présente annexe.

La personne salariée à temps partiel détentrice d'un poste qui comporte un nombre de quarts de travail inférieur à douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours voit son poste rehaussé à ce nombre, sous réserve des exclusions prévues à l'article 1 de la présente annexe.

Afin de réaliser le processus de titularisation, les parties locales doivent convenir de modalités d'application permettant notamment de bénéficier des effectifs nécessaires à l'offre de soins et de services, de façon équilibrée entre les différents services.

3.02 Dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée qui refuse la titularisation ou de poser sa candidature à un poste, est réputée avoir démissionné.

3.03 Dans le cas où la personne salariée n'a pu obtenir un poste au terme du processus de titularisation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

ANNEXE BB

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TITRES D'EMPLOI D'AGENTS OU AGENTES D'INTERVENTION

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée de l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers :

- agent ou agente d'intervention (3545);
- agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555);
- agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544);
- agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554);
- agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543);
- agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553).

ANNEXE CC

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE AU 1ER AVRIL 2022 POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Rangements	Échelons																		Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	20,98																		20,98
2	21,27																		21,27
3	21,39	21,50	21,59																21,58
4	21,54	21,74	21,90	22,06															22,03
5	21,73	22,02	22,33	22,65															22,59
6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														23,24
7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														23,98
8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													24,76
9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												25,63
10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											26,57
11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										27,58
12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									28,56
13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								29,71
14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							30,88
15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							32,22
16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							
17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							
18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							
19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	
20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	
21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	
22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	
23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	
24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	
25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	
26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	
27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	
28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 8.33 de la convention collective.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE DD

RANGEMENTS DES TITRES D'EMPLOI

RANGEMENTS DES TITRES D'EMPLOI

Secteur [1]	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements [2]	Taux unique
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1105	Agent de la gestion financière	20	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration	16	
3	2688-2	Agent d'intégration	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	3555	Agent d'intervention chef d'équipe [3]	9	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe[3]	9	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	

Secteur [1]	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements [2]	Taux unique
3	3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe [3]	9	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
3	2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	17	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
3	2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21	
3	1254	Audiologiste	23	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	

Secteur (1)	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	21	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	-	
3	1701	Conseiller d'orientation	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	

Secteur [1]	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements [2]	Taux unique
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	22	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur	16	
3	2691-2	Éducateur	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire	16	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	19	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3	3455	Infirmier auxiliaire	14	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	20	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	

Secteur [1]	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements [2]	Taux unique
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé [4]	28	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	18	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	

Secteur [1]	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements [2]	Taux unique
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	22	
3	1656	Orthopédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	23	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulanger	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires [3]	-	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X

Secteur [1]	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements [2]	Taux unique
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3	3477	Préposé aux bénéficiaires chef d'équipe[3]	10	X
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie ou ergothérapie	7	
3	3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur	22	
3	1546	Psychologue	24	
3	2273	Psychotechnicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	

Secteur (1)	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements (2)	Taux unique
3	1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	-	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe B	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technologue en prothèses et appareils dentaires	14	
3	2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
3	2101	Technicien en administration	14	
3	6317-1	Technicien en alimentation	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2258	Technicien en audiovisuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	

Secteur [1]	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements [2]	Taux unique
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche sociale	13	
3	2586	Technicien en travail social	16	
3	2112	Technicien juridique [3]	14	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
3	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2217	Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome	18	
3	2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
3	2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
3	2295	Technologue en physiothérapie	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social	22	

Notes :

(1) Secteur 3: Santé et services sociaux.
(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.
(3) Pour la date de création ou d'abolition des titres d'emploi, selon le cas, se référer à la convention collective.
(4) Le rangement 28 est applicable à compter du 25 janvier 2021.

ANNEXE EE

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
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

PARTIE III

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 IV

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

CONCERNANT LE NOMBRE DE PUÉRICULTRICES/GARDE-BÉBÉS, INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES AUXILIAIRES À ÊTRE INSCRITS AU SNMO

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- que le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au service national de main-d'œuvre (SNMO) n'excède pas soixante-trois (63);

2- que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3- qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du SNMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4- dans le cas où le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au SNMO est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire national sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À L'AJOUT D'EFFECTIFS DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION AUX SERVICES DE L'URGENCE

CONSIDÉRANT la volonté des parties de soutenir les équipes de soins et d'améliorer les soins et services à la population aux services de l'urgence;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un total de trois cents (300) équivalents temps complet (ETC) est ajouté, de manière progressive, pour l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux afin d'augmenter l'effectif du personnel de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration œuvrant aux services de l'urgence.

Le plan de répartition de l'ajout d'effectifs entre les différents établissements du réseau de la santé et des services sociaux est transmis à la FSSS-CSN dans les meilleurs délais. Ce plan de répartition est toutefois sujet à changement et la FSSS-CSN en est préalablement informée, le cas échéant.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

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 de l'article 5 de l'annexe G comme si elle avait complété et réussi trente (30) crédits pourvu 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 4

RELATIVE À LA DÉSINSTITUTIONNALISATION DES PERSONNES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL

ARTICLE 1 OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables aux personnes salariées visées par la désinstitutionnalisation.

1.02 Elle s'applique lors de l'abolition de postes ou du transfert de personnes salariées détentrices de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des usagers.

1.03 Elle s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dans une unité de vie ou dans un département visé à l'alinéa précédent, lorsqu'il y a concurremment d'autres mesures ayant pour effet d'abolir des postes ou de transférer des personnes salariées.

1.04 Dans l'éventualité de la fermeture totale ou partielle d'une ressource d'hébergement créée dans le cadre de la désinstitutionnalisation, la présente entente s'applique également aux personnes salariées si cette fermeture résulte d'une seconde désinstitutionnalisation telle que définie au présent article.

1.05 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve des dispositions suivantes :

ARTICLE 2 ÉVALUATION DES BESOINS

2.01 Les parties conviennent de la mise en place par unité de vie et/ou par département, etc. d'une ou d'équipes multidisciplinaires regroupant, entre autres, les intervenants ou intervenantes directement impliqués auprès des usagers.

2.02 L'équipe évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque usager et, s'il y a lieu, recommande le type de ressource d'hébergement approprié pour chacun d'eux.

2.03 L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

ARTICLE 3 EMPLOI

3.01 Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste, et ce, quelle que soit leur ancienneté.

3.02 Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 14 à l'exclusion du paragraphe 14.18 et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.

3.03 Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement.

3.04 Les dispositions prévues au paragraphe 15.01, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéfices, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de replacement à l'établissement s'appliquent à ces personnes salariées.

3.05 Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur replacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement ou, le cas échéant, suite à une entente entre les parties locales, dans un autre établissement; dans ce dernier cas, la personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective.

3.06 Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'avoir un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3.07 Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalant à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS D'APPLICATION

4.01 L'employeur et les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 peuvent convenir d'arrangements particuliers tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

4.02 Dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire et du remboursement des frais de déménagement prévus à la convention collective.

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

4.03 Toute mésentente relative à l'application de la présente lettre d'entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent le dépôt du grief.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans la présente section sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie de l'usager.

Désignation des arbitres appelés à siéger sur une mésentente relative à l'article 2 :

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties locales s'entendent pour désigner la ou les personnes qui sera ou seront éventuellement appelées à entendre le ou les griefs relatifs à l'article 2.

À défaut d'entente sur les choix de ces personnes ou, si cette ou ces personnes désignées n'est ou ne sont pas disponibles pour entendre le grief dans les délais prescrits, les parties locales recourent aux services de la première personne parmi les suivantes qui est disponible :

RÉGION OUEST[1]	**RÉGION EST**[2]
HAMELIN, François	CÔTÉ, Gabriel M.
MARTIN, Claude	GAGNON, Huguette
	MÉNARD, Jean
	MORIN, Marcel

4.04 Les griefs soumis relativement à l'application de la présente lettre d'entente sont considérés comme des griefs prioritaires au sens du paragraphe 11.33 de la convention collective.

[1] 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.

[2] Le secteur Est comprend les régions suivantes: Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

LIANT LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL LANAUDIÈRE ET LE CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE

1- Les personnes salariées titulaires de poste à l'emploi du Centre hospitalier régional de Lanaudière[1] au 1er janvier 1981 qui bénéficiaient à cette date de la prime prévue au paragraphe 2.01 et des congés mobiles à l'article 4 de l'annexe A continuent d'en bénéficier à compter de cette date tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel au 1er janvier 1981 qui bénéficiaient à cette date de la compensation monétaire prévue au paragraphe 4.03 et/ou de la prime prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe A ont droit au paiement de ce bénéfice à compter de cette date, jusqu'à ce qu'elles aient obtenu ou obtiendront un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application de l'article 5 de l'annexe A ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

[1] Du Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

LIANT LE SYNDICAT DU CENTRE HOSPITALIER DE CHARLEVOIX ET DU CENTRE D'ACCUEIL D'HÉBERGEMENT PIERRE DUPRÉ (CSN) ET LE CENTRE HOSPITALIER DE CHARLEVOIX

1- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix[1] à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui bénéficient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques ou les cours équivalents tel que prévu à l'article 2 de l'annexe A continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

De plus, l'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées qui sont à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques, selon les conditions prévues à l'article 2 de l'annexe A.

2- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue à l'article 3 de l'annexe A 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 :

- préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- chef de module (2699);
- moniteur ou monitrice en éducation (3687);
- assistant ou assistante en réadaptation (3462);
- puéricultrice/garde-bébé (3461);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686).

3- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix avant le 1er juillet 1991 continuent de bénéficier des dispositions de l'article 4 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 7

RELATIVE AU COMITÉ SUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

Les parties nationales conviennent de la mise sur pied d'un comité sur la main-d'œuvre en technologie médicale.

MANDATS DU COMITÉ

En tenant compte des champs de pratique professionnelle, ce comité aura pour mandats de :

A- Prendre connaissance et faire l'examen :

- de l'impact sur la main-d'œuvre des divers modes d'organisation du travail et des changements technologiques;
- des besoins de main-d'œuvre actuels et futurs ainsi que les besoins en terme de développement des ressources humaines;
- de prospective de nouveaux champs professionnels;
- des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, projet de transformation ou de réorganisation des laboratoires ou autres services, développements médicaux, accessibilité aux services publics, etc.);
- de toute autre information pertinente.

B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux établissements et aux parties négociantes, tous les avis qu'il jugera à propos de faire.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité sur la main-d'œuvre en technologie médicale sera composé de :

- cinq (5) personnes désignées par la partie patronale;
- cinq (5) personnes désignées par la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN);
- personnes choisies par les deux parties pour leur expertise.

FONCTIONNEMENT ET PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de ses mandats, établit son plan de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ D'ÉTUDE SUR LES BESOINS DE FORMATION EN RÉGIONS NORDIQUES

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité d'étude sur les besoins de formation dans les établissements visés à l'annexe F. Ce comité est composé, d'une part, de trois (3) représentants de la partie syndicale et, d'autre part, de trois (3) représentants de la partie patronale.

Le comité a pour mandat :

1- d'analyser le niveau de scolarisation générale des autochtones en rapport avec les différents emplois qui pourraient leur être accessibles;

2- d'examiner la possibilité de mettre sur pied des programmes propres à répondre aux besoins de formation de base et/ou technique des autochtones qui pourraient leur permettre d'accéder à des emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux;

3- de faire les recommandations nécessaires au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) concerné sur les besoins de formation identifiés.

Ces recommandations sont également soumises au ministère de la Santé et des Services sociaux, au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et aux institutions d'enseignement concernées.

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 À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LA RÉVISION DU MÉCANISME DE MODIFICATION À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité national intersyndical visant la révision du mécanisme de modification à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a notamment pour mandats d'analyser :

- l'ensemble des dispositions du mécanisme de modifications à la nomenclature;
- les modalités de fonctionnement du Comité national des emplois;
- les modalités d'évaluation des emplois;
- la procédure d'arbitrage prévue à l'article 31.

Le comité produit un rapport et formule des recommandations aux parties, au plus tard le 30 juin 2022.

Par ailleurs, les parties peuvent mettre en œuvre des recommandations conjointes en cours de convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- trois (3) représentants de la partie patronale;
- huit (8) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ, FIQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

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 décidé 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 7.13 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 12

RELATIVE À DES PROJETS PILOTES

Les parties conviennent de mettre en place dans des établissements du secteur de la santé et des services sociaux des projets pilotes dans le cadre de la lettre d'entente no 11 relative aux expériences-pilotes, notamment sur les sujets suivants :

- changements technologiques;
- travail en équipe;
- santé et sécurité pour les personnes salariées ayant subi une lésion professionnelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE AU RÈGLEMENT DES GRIEFS DANS LES ÉTABLISSEMENTS FAISANT L'OBJET D'UNE DÉCISION DE FERMETURE

PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

1- Tous les griefs non mandatés sont soumis à la procédure de médiation arbitrale et sont visés par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

2- Les parties s'entendent sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre au plus tard quatre (4) mois avant la date de fermeture; dans le cas où le délai entre l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente et la fermeture prévue est inférieur à quatre (4) mois, les parties s'entendent sur le choix de cette personne dans les sept (7) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente. Dans le cas où la date de fermeture est devancée et que le délai de quatre (4) mois devient inapplicable, les parties s'entendent sur le choix de cette personne dans les sept (7) jours de l'annonce de la décision de fermeture.

S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

3- Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'il juge appropriée.

4- Le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Il peut également décider de ne procéder que sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

5- Avant de rendre sa décision, le médiateur-arbitre doit permettre aux parties et à leurs témoins, si elles le désirent, de se faire entendre.

La décision écrite et motivée doit normalement suivre dans les quinze (15) jours.

6- Il doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ.

7- La décision du médiateur-arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale. Elle est finale et exécutoire.

8- Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

9- Les frais et honoraires du médiateur-arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

10- À la fermeture d'un établissement visé à la présente lettre d'entente, le ministère de la Santé et des Services sociaux voit à ce que soient assumées les obligations résultant d'une décision d'un arbitre ou du médiateur-arbitre pour toutes les personnes salariées desdits établissements.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

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 rattaché 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 14.01 à 14.07 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 14.09 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

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 16

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES REPLACÉES ENTRE LE 1ER JUIN 1997 ET LE 29 JUIN 1998

La présente lettre d'entente s'applique à la personne salariée qui bénéficiait du régime de sécurité d'emploi et qui a été replacée entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998.

Cette personne salariée ne peut recevoir dans son nouveau poste un salaire inférieur à son indemnité de mise à pied.

De plus, le salaire hebdomadaire de la personne salariée à temps partiel replacée dans un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures inférieur à la moyenne des heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied continue d'être établi sur la base de cette moyenne, et ce, tant qu'elle n'effectue pas une mutation volontaire.

Cette personne salariée à temps partiel est assignée jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures égal à la différence entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle a été replacée. Elle peut être assignée pour compléter un quart de travail même s'il ne lui reste à faire qu'une fraction de ce quart pour combler l'écart entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle a été replacée.

Aux seules fins de l'alinéa précédent, elle est considérée inscrite sur l'équipe de remplacement. Elle peut aussi s'inscrire sur la liste de rappel pour compléter une semaine normale ou régulière de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

LIANT LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CH STE-THÉRÈSE DE SHAWINIGAN ET LE CENTRE HOSPITALIER DU CENTRE DE LA MAURICIE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'INSTITUT ROLAND SAUCIER ET LE COMPLEXE HOSPITALIER DE LA SAGAMIE

1- Les personnes salariées membres d'un syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente titulaires de poste à l'emploi du Centre Hospitalier du Centre de la Mauricie[1] et du Complexe Hospitalier de la Sagamie[2] au 1er mai 2000 bénéficient de la prime prévue au paragraphe 2.01 et des congés mobiles à l'article 4 de l'annexe A tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées membres d'un syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente inscrites sur la liste de rappel au 1er mai 2000 bénéficient de la compensation monétaire prévue au paragraphe 4.03 et/ou de la prime prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe A, jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées membres d'un syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente qui ont ou qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application des articles 5 ou 6 de l'annexe A ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

---

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

[2] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

LIANT LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS D'HÔPITAUX DE L'ANNONCIATION ET LE CENTRE HOSPITALIER ET CENTRE DE RÉADAPTATION ANTOINE-LABELLE

1- Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente titulaires de poste à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle[1] au 1er mai 2000 qui bénéficient de la prime prévue au paragraphe 2.01 et des congés mobiles à l'article 4 de l'annexe A continuent d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente inscrites sur la liste de rappel au 1er mai 2000 qui bénéficient de la compensation monétaire prévue au paragraphe 4.03 et/ou de la prime prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe A continuent d'en bénéficier jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application de l'article 5 de l'annexe A ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle au 1er mai 2000 qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue à l'article 3 de l'annexe A 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 :

- agent ou agente d'intégration (2688);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);
- moniteur ou monitrice en éducation (3687);
- assistant ou assistante en réadaptation (3462);
- préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- responsable d'unité de vie ou réadaptation (2694);
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686).

---

[1] Du Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU CENTRE DE RÉADAPTATION LE CLAIRE FONTAINE

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval[1] avant le 14 septembre 1990 qui bénéficiaient le 22 octobre 1992 de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou les cours équivalents tel que prévu à l'article 3 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (1990-91) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

De plus, l'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées qui étaient à l'emploi de l'établissement avant le 14 septembre 1990, les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques selon les conditions prévues à l'article 3 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (1990-91).

2. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval avant le 14 septembre 1990 qui bénéficiaient le 22 octobre 1992 de la prime en psychiatrie prévue à l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (1990-91) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont directement reliées aux soins des bénéficiaires.

3. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval avant le 14 septembre 1990 continuent de bénéficier des dispositions de l'article 6 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (1990-91) tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

---

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU C.S.D.I. MAURICIE/CENTRE DU QUÉBEC ET DU C.R.D.I. CHAUDIÈRE-APPALACHES

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec[1] ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches[2] qui bénéficient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou les cours équivalents tel que prévu à l'article 3 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (2000-2003) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

De plus, l'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées qui étaient à l'emploi de l'établissement avant le 1er mai 2000, les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques selon les conditions prévues à l'article 3 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (2000-2003).

2. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue à l'article 5 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (2000-2003) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont reliées à la réadaptation, aux soins et à la surveillance des bénéficiaires

3. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches continuent de bénéficier des dispositions de l'article 6 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (2000-2003) tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

4. Les personnes salariées qui étaient à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 et qui ont été transférées avant cette date au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches bénéficient des dispositions des paragraphes 1 à 3 de la présente lettre d'entente.

---

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

[2] Du Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE AUX CONDITIONS DES INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES OU DES INFIRMIERS CLINICIENS OU INFIRMIÈRES CLINICIENNES ŒUVRANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES

La présente lettre d'entente s'applique aux personnes salariées visées par les annexes D et N.

Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, un avant-poste ou un dispensaire est un point de service où la personne salariée, en plus de ses fonctions d'infirmier ou d'infirmière ou d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne, fait des évaluations des usagers qui permettent au médecin d'effectuer à distance un diagnostic et de déterminer les interventions appropriées. Elle est de plus appelée à accomplir des activités et des interventions qui sont généralement réservées aux médecins dans d'autres milieux de travail.

L'infirmier ou l'infirmière, l'infirmier clinicien ou l'infirmière clinicienne visé par l'alinéa précédent reçoit en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
190,00	194,00	198,00

La personne salariée à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.

Malgré les dispositions du paragraphe 5.03 de l'annexe D, l'infirmier ou l'infirmière bénéficie, pour la durée de son assignation dans un dispensaire, de l'avancement d'échelon(s) ou de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire, pourvu qu'elle soit reconnue.

Le supplément prévu à la présente lettre d'entente cesse de s'appliquer à compter du 2 avril 2019 à la personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmier en dispensaire ou d'infirmière en dispensaire (2491).

LETTRE D'ENTENTE NO 22

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 PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie d'une prime de rétention selon le nombre d'heures de travail rémunérées qui s'établit comme suit :

- Palier 1 :
    - 4,1 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de cinquante-six (56) heures et plus et de moins de soixante-dix (70) heures par période de paie;
- Palier 2 :
    - 9,6 % sur le taux de base horaire pour une prestation de travail rémunérée de soixante-dix (70) heures par période de paie.

Les deux (2) paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

La prestation de travail rémunérée est constituée 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 25.
- 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 congés rémunérés 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.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 septembre 2023.

Méthode et formule d'ajustement de la prime[1]

Le pourcentage des deux (2) paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial[2] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

La diminution de la prime est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage à attribuer à chacun des deux (2) paliers est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Les deux (2) pourcentages de référence de la prime de rétention sont, pour le premier ajustement à survenir, ceux en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Mathématiquement :

$$\%\ Prime\ de\ rétention_{Palier_i,t+1} = \left[\left(\frac{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_t \times \left(1 + \%\ Prime\ de\ rétention_{Palier_i,t} - 100\right)}{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

i = Le numéro du palier de la prime de rétention :

où *i* = 1 pour le palier 1 et *i* = 2 pour le palier 2;

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.

Le résultat du numérateur doit être arrondi à la cent[3].

---

1 Le calcul de la prime de rétention est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

2 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.

3 Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième (3e) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3e) et les suivants sont retranchés.

Le pourcentage obtenu, de la prime de rétention de chaque palier, est arrondi à une décimale après la virgule[1].

Si, au cours de la durée de la convention collective, la prime de rétention est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la prime, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat.

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.

[1] Ainsi, quand la virgule est suivie de deux (2) chiffres et plus, le deuxième (2e) chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième (2e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le deuxième (2e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier (1er) est porté à l'unité supérieure et le deuxième (2e) et les suivants sont retranchés.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES QUI ONT SUIVI LE COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES CHRONIQUES

La personne salariée qui le 14 mai 2006 recevait la prime hebdomadaire relative au cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires chroniques continue de la recevoir tant qu'elle occupe les mêmes fonctions chez le même employeur.

Cette prime est la suivante :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
9,91	10,11	10,31

LETTRE D'ENTENTE NO 24

CONDITIONS APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DE L'AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE ET DE L'AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC

CHAMP D'APPLICATION

Cette lettre d'entente s'applique à toutes les personnes salariées qui le 14 mai 2006 étaient à l'emploi de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale[1] ou de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec[2].

L'employeur accorde, pas plus d'une (1) fois par année, un congé avec solde d'une (1) journée lors de son déménagement. Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'employeur au moins un (1) mois à l'avance sauf en cas de force majeure auquel cas elle avise le plus tôt possible.

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

[2] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX AUXILIAIRES AUX SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX

Les auxiliaires aux services de santé et sociaux autrefois à l'emploi de la Société de Service social aux Familles et maintenant à l'emploi des établissements de la région sociosanitaire de Montréal dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse pour lesquelles a été reconnue une équivalence par l'employeur et le ministère de la Santé et des Services sociaux entre un programme spécial de cours qu'elles ont suivi et le cours de quatre cent quatre-vingt (480) heures du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, continueront de bénéficier de cette reconnaissance pendant la durée de la présente convention collective (si elles demeurent à l'emploi des établissements de la région sociosanitaire de Montréal dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse).

LETTRE D'ENTENTE NO 26

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 5.17 de l'annexe G de la convention collective, la personne salariée 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 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 avocat ou avocate que celle-ci ne produit plus un rendement satisfaisant. Cet avis est transmis à la personne salariée 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE À LA RÉVISION DE CERTAINS LIBELLÉS DE TITRE D'EMPLOI

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à modifier le libellé des titres d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480) et d'auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588) et à abolir le titre d'emploi de préposé ou préposée (certifié A) aux bénéficiaires (3459)[1] dans 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).

Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480)

Le nouveau libellé convenu entre les parties pour le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires est le suivant :

> Personne qui fait partie de l'équipe de soins et qui prodigue des soins d'assistance liés aux activités de la vie quotidienne. Elle voit à l'hygiène, au bien-être et à la surveillance des usagers. Elle voit au confort, aux besoins généraux, à l'occupation de ceux-ci, et ce, dans un environnement sécuritaire. Elle les aide dans leurs déplacements, effectue leur transport et peut les accompagner à l'extérieur de l'établissement.
>
> Elle donne aux usagers des soins de base et communique à l'équipe soignante des informations relatives à l'état de santé et au comportement des usagers.
>
> Elle peut faire l'installation d'appareils pour lesquels elle est formée. Elle s'assure de la disponibilité, de l'entretien et du bon fonctionnement de l'équipement et du matériel. Elle effectue le transport du matériel, des prélèvements et des dossiers.

Auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588)

Le nouveau libellé convenu entre les parties pour le titre d'emploi de d'auxiliaire aux services de santé et sociaux est le suivant :

> Personne qui, dans un domicile, une résidence, un foyer de groupe ou un milieu de même nature, assume un ensemble de tâches ayant pour but d'accompagner et de supporter l'usager et sa famille ou de suppléer à ses incapacités dans l'accomplissement de ses activités de la vie quotidienne ou de la vie domestique. Elle voit également à favoriser l'intégration et la socialisation de l'usager dans des activités individuelles et communautaires.
>
> Elle voit à l'hygiène, au bien-être, au confort, à la surveillance et aux besoins généraux des usagers. Elle fait l'installation de certains appareils ou donne certains soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne, pour lesquels elle a été formée. Elle peut distribuer et administrer des médicaments. Elle peut préparer des repas ou peut effectuer des travaux domestiques.

[1] L'abolition du titre d'emploi de préposé ou préposée (certifié A) aux bénéficiaires entre en vigueur le 21 juin 2021.

Elle renseigne les responsables et les membres de l'équipe de ses observations sur les besoins de l'usager et de sa famille. En collaboration avec les autres intervenants, elle participe à l'identification des besoins de l'usager ainsi qu'à l'élaboration du plan de service ou d'intervention et à la réalisation de celui-ci.

Préposé ou préposée (certifié A) aux bénéficiaires (3459)

Les personnes salariées du titre d'emploi de préposé ou préposée (certifié A) aux bénéficiaires (3459) sont intégrées au titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480) au 21 juin 2021.

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE ET AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, prévoir à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) que le nombre d'heures hebdomadaires de travail pour tous les titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires est de 37,50 heures, à l'exception des titres d'emploi d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée (1915), de candidat infirmier praticien spécialisé ou candidate infirmière praticienne spécialisée (1914), infirmier ou infirmière (Institut Pinel) (2473) et infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (Institut Pinel) (1907) dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de 40 heures.

Les modifications à la nomenclature prévues à la présente lettre d'entente sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31.

LETTRE D'ENTENTE NO 29

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée, à l'exception des dispositions de l'annexe V Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardiorespiratoires. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel qui ne bénéficie pas des régimes d'assurance, tel que prévu au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 23.32 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 30

RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES NOUVELLEMENT EMBAUCHÉ

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente visent l'encadrement professionnel des personnes salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires prévus à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2023 l'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19 % de la masse salariale[1] de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2021-2022, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2022.

[1] La masse salariale est la somme versée, 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 31

RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE VISANT L'UNIFORMISATION DES TESTS DE QUALIFICATION DES EXIGENCES REQUISES POUR LA DOTATION DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) met en place un projet pilote visant l'uniformisation des tests de qualification des exigences requises pour la dotation de poste des titres d'emploi d'agent administratif, classe 2 – secteur secrétariat ou agente administrative, classe 2 – secteur secrétariat (5314) et d'agent administratif, classe 2 – secteur administration ou agente administrative, classe 2 – secteur administration (5315).

Les étapes de la réalisation du projet pilote sont les suivantes :

1) Procéder à la détermination des tests d'évaluation requis (contenu et nombre);

2) Requérir la conception des tests d'évaluation et des corrigés associés;

3) Veiller à la mise sur pied d'une plateforme de diffusion;

4) Procéder à l'implantation, après consultation et collaboration avec le syndicat local;

5) Prévoir le suivi et partage d'informations entre les parties.

Le CPNSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation du projet pilote et s'engage à consulter et à collaborer avec la FSSS-CSN à toutes les étapes du projet pilote.

Aux fins de la réalisation du projet pilote, le CPNSSS dispose d'un budget non récurrent pour la durée de la convention collective de 0,075 M$. Aucune somme ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NO 32

RELATIVE À L'ÉLABORATION D'UN CADRE DE RÉFÉRENCE ET D'UN RÉFÉRENTIEL DE TÂCHES POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI DU PERSONNEL DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION

Suivant les travaux réalisés par le comité national paritaire visant les exigences requises et l'accès aux postes de la lettre d'entente no 31 prévue à la convention collective 2016-2020, et à la suite des recommandations conjointes émises par les parties négociantes au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et entérinées par celui-ci, le MSSS élabore un cadre de référence ainsi qu'un référentiel de tâches pour les titres d'emploi d'agent administratif et agente administrative (classes 1, 2, 3, 4, secteur secrétariat et secteur administration), de secrétaire médicale, d'adjoint ou adjointe à la direction et de technicien ou technicienne en administration.

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le MSSS soumet à la FSSS-CSN le cadre de référence ainsi que le référentiel de tâches pour fins de commentaires avant sa transmission aux établissements.

LETTRE D'ENTENTE NO 33

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 septembre 2023, la personne salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi d'un même regroupement visés à l'article 3 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 4, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC).

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

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu des annexes A, R et T de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées, la personne salariée visée reçoit un montant forfaitaire selon le regroupement de titres d'emploi visé :

Regroupements de titres d'emploi	Forfaitaire par 500 heures effectivement travaillées
1000-1999	360 $
2000-2999	295 $
3000 et +	195 $

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

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

ARTICLE 2 JOURNÉE CHÔMÉE

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet peut, après entente avec l'employeur quant à la date de prise de la journée chômée, obtenir une (1) journée chômée en remplacement du montant forfaitaire auquel elle a droit en autant qu'elle :

- informe l'employeur de ce choix avant d'avoir complété sa période de cinq cents (500) heures effectivement travaillées;
- se prévale de cette journée chômée dans l'année en cours et au plus tard le 30 septembre 2023.

Toutefois, la personne salariée détenant un titre d'emploi faisant partie d'un des regroupements de titres d'emploi d'infirmiers ou infirmières, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires ou, 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)
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480)
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe (3477)
- Psychologue (1546)
- Travailleur social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle (1550)

ARTICLE 3 TITRES D'EMPLOI PAR REGROUPEMENT

Par regroupement, les titres d'emploi visés par la lettre d'entente sont les suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

- Agent ou agente de relations humaines (1553)
- Audiologiste (1254)
- Audiologiste-orthophoniste (1204)
- Conseiller d'orientation professionnelle, conseillère d'orientation professionnelle (1701)
- Conseiller ou conseillère en adaptation au travail (1703)
- Criminologue (1544)
- Éducateur ou éducatrice physique / kinésiologue (1228)
- Ergothérapeute (1230)
- Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912)
- Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911)
- Travailleur social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle (1550)
- Organisateur ou organisatrice communautaire (1551)
- Orthophoniste (1255)
- Physiothérapeute (1233)
- Psychoéducateur, 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)
- Assistant-infirmier-chef, assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat, assistante du supérieur immédiat (2489)
- Éducateur ou éducatrice (2691)
- Infirmier ou infirmière (2471)
- Infirmier ou infirmière chef d'équipe (2459)
- Technicien ou technicienne en travail social (2586)
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686)
- Technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696)
- Thérapeute en réadaptation physique (2295)
- Travailleur ou travailleuse communautaire (2375)
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation (2694)

3) Codes 3000 et plus :

- Agent ou agente d'intervention (3545)

- Agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555)
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544)
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554)
- Assistant ou assistante en réadaptation (3462)
- Auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588)
- Conducteur ou conductrice de véhicules (6336)
- Gardien ou gardienne (6438)
- Gardien ou gardienne de résidence (6349)
- Infirmier ou infirmière auxiliaire (3455)
- Instructeur ou instructrice aux ateliers industriels (3585)
- Instructeur ou instructrice métier artisanal ou occupation thérapeutique (3598)
- Préposé ou préposée à l'unité et/ou au pavillon (3685)
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480)
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe (3477)
- Surveillant ou surveillante en établissement (6422)

ARTICLE 4 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

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

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA)
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA)
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS)
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS)
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA)
- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA)
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS)
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE)
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS-Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique)
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe itinérance et sans domicile fixe;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie
- 6940 Internat – Déficience intellectuelle ou physique et trouble envahissant du développement
- 6945 Internat – Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement
- 6946 Internat – Déficience physique
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans

- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 7000 Centre pour activités de jour
- 7010 Atelier de travail
- 7040 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue
- 7041 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement)
- 7042 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience physique)
- 7690 Transport externe des usagers
- 7710 Sécurité
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive

Pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des TGC recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient d'un montant forfaitaire selon les modalités prévues à la présente lettre d'entente.

4.02 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.

4.03 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 34

RELATIVE AUX GRIEFS DÉPOSÉS AVANT LE 14 MAI 2006

1- Malgré les dispositions prévues aux paragraphes 11.40 et 11.42 de la convention collective, les honoraires et frais de l'arbitre en cas de règlement ou de désistement d'un grief inscrit ou non au greffe déposé avant le 14 mai 2006 et pour lequel aucune journée d'audition n'a eu lieu ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

2- Il est convenu que les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2003 s'appliquent pour au plus cinq mille (5 000) griefs inscrits ou non au greffe déposés avant le 14 mai 2006. Dès que l'audition d'un de ces griefs débute, il est comptabilisé dans les cinq mille (5 000) griefs. Cependant, les griefs relatifs à un congédiement ou à un arbitrage médical qui sont visés par les dispositions du paragraphe 11.38 de la convention collective ne sont pas comptabilisés dans les cinq mille (5 000) griefs.

Le syndicat local avise le greffier des griefs déposés avant le 14 mai 2006 pour lesquels une audition a débuté. Celle-ci informe l'arbitre que les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévus à la convention collective 2000-2003 s'appliquent. Lorsque le nombre de cinq mille (5 000) griefs est atteint, le greffier en informe les représentants des parties au greffe.

LETTRE D'ENTENTE NO 35

RELATIVE À L'AJOUT D'EFFECTIFS, AU REHAUSSEMENT DES POSTES À DES POSTES À TEMPS COMPLET, À LA TITULARISATION, À CERTAINES MODALITÉS POUR RENDRE LE TEMPS COMPLET ATTRACTIF ET À L'UTILISATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, DE LA DISPONIBILITÉ EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE POUR LA CATÉGORIE DE PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

CONSIDÉRANT la nature particulière du travail réalisé dans les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine par la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;

CONSIDÉRANT la réalité du recours au temps supplémentaire, de la disponibilité en dehors des heures de travail et du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de poursuivre les efforts visant à réduire l'utilisation du temps supplémentaire, de la disponibilité en dehors des heures de travail et de la main-d'œuvre indépendante;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'assurer la contribution de la main-d'œuvre du réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne;

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I AJOUT D'EFFECTIFS

1. Centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)

Un total de mille (1 000) équivalents temps complet (ETC) est ajouté, de manière progressive, dans l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) afin d'augmenter l'effectif pour l'ensemble du personnel de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires en CHSLD, public ou privé conventionné, afin de soutenir les équipes de soins et d'améliorer les soins et services aux aînés.

Le plan de répartition de l'ajout d'effectifs entre les différents établissements du réseau de la santé et des services sociaux est transmis à la FSSS-CSN dans les meilleurs délais. Ce plan de répartition est toutefois sujet à changement et la FSSS-CSN en est préalablement informée, le cas échéant.

2. Autres services dispensés 24/7, à l'exclusion des CHSLD

Un total de cinq cents (500) ETC est ajouté, de manière progressive, dans l'ensemble du RSSS afin d'augmenter l'effectif pour l'ensemble du personnel de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans les services qui sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, avec une priorité dans les services de médecine-chirurgie, afin de soutenir les équipes de soins et d'améliorer les soins et services à la population.

Le plan de répartition de l'ajout d'effectifs entre les différents établissements du réseau de la santé et des services sociaux est transmis à la FSSS-CSN dans les meilleurs délais. Ce plan de répartition est toutefois sujet à changement et la FSSS-CSN en est préalablement informée, le cas échéant.

SECTION II REHAUSSEMENT DES POSTES À DES POSTES À TEMPS COMPLET

1. Objectif de proportion de postes à temps complet

Les parties se donnent l'objectif d'atteindre une proportion de postes à temps complet, par regroupement de titres d'emploi et par service, équivalente à :

a) 80 % pour chacun des services des CHSLD d'un établissement;

b) 80 % pour chacun des services des urgences d'un établissement;

c) 80 % pour chacun des services des unités de soins obstétricaux (mère-enfant) d'un établissement;

d) 70 % pour chacun des services d'un établissement où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, à l'exception de ceux susmentionnés aux sous-alinéas a), b) et c).

Les pourcentages de postes à temps complet susmentionnés sont calculés sur le nombre total de personnes salariées détentrices de postes.

2. Processus de rehaussement des postes à des postes à temps complet

Le processus de rehaussement des postes à des postes à temps complet s'effectue selon les modalités suivantes :

a) Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et de façon simultanée :

- l'employeur procède à l'affichage de tous les postes vacants (temps complet et temps partiel) à temps complet dans les services visés à l'article 1 de la section II de la présente lettre d'entente;

- l'employeur offre la possibilité à toute personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel de voir ce dernier rehaussé à temps complet, dans le même service et sur le même quart de travail. La personne salariée qui y consent est confirmée dans un statut de personne salariée à temps complet dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation.

b) Dans les huit (8) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur procède à un nouvel exercice de rehaussement des postes à des postes à temps complet selon les mêmes modalités prévues au sous-alinéa a), et ce, par regroupement de titres d'emploi et pour chacun des services pour lesquels la proportion de postes à temps complet n'a pas été atteinte, le cas échéant.

c) Une fois l'étape prévue au sous-alinéa b) complétée, l'employeur procède à un affichage de postes vacants à temps complet et ce, par regroupement de titres d'emploi et pour chacun

des services pour lesquels la proportion de postes à temps complet n'a pas été atteinte, le cas échéant.

d) Dans les dix-huit (18) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur procède à un nouvel exercice de rehaussement des postes à des postes à temps complet selon les mêmes modalités prévues au sous-alinéa a), et ce, par regroupement de titres d'emploi et pour chacun des services pour lesquels la proportion de postes à temps complet n'a pas été atteinte, le cas échéant.

e) Une fois la proportion de postes à temps complet atteinte selon les modalités prévues à l'article 1 de la section II de la présente lettre d'entente, l'employeur s'assure du maintien de celle-ci. Par conséquent, l'affichage de postes à temps partiel pour un regroupement de titres d'emploi pour les services visés à l'article 1 de la section II de la présente lettre d'entente n'est possible que dans la mesure où la proportion visée est respectée.

La partie syndicale s'engage à recommander à ses syndicats affiliés à procéder au rehaussement pour atteindre la proportion de postes à temps complet visée à l'article 1 de la section II de la présente lettre d'entente malgré toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

SECTION III TITULARISATION DE LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur procède au rehaussement des postes conformément aux dispositions prévues au paragraphe 2.01 de l'annexe V, sous réserve des exceptions prévues au paragraphe 1.02 de l'annexe V.

Afin de réaliser le processus de titularisation, les parties locales s'engagent à rechercher des modalités d'application permettant notamment de bénéficier des effectifs nécessaires à l'offre de soins et de services, de façon équilibrée entre les différents services.

SECTION IV HORAIRE 9/14 POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART STABLE DE SOIR

Les parties locales peuvent convenir, par arrangement local, que la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart stable de soir dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, puisse bénéficier d'un aménagement du temps de travail prévoyant un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

Dans tous les cas, cet arrangement local ne doit entraîner aucun coût supplémentaire.

La personne salariée visée qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours, selon la manière et l'ordre suivants :

i. par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie, pour l'équivalent de douze (12) périodes de quatorze (14) jours;

ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir majorée en temps chômé, pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours.

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

- 6 % équivaut à douze (12) jours.

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé férié et de congé de maladie prévue au sous-alinéa i) de la présente section est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la 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 stable de soir, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la 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) de la présente section, le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'employeur procède aux ajustements monétaires nécessaires, le cas échéant, en regard de la prime de soir majorée utilisée ou non aux fins de conversion en congés chômés.

SECTION V PRIMES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART DE SOIR, DE NUIT OU DE ROTATION

La personne salariée qui détient un poste à temps complet de soir ou de nuit et qui effectue une prestation de travail dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine reçoit une prime pour chaque heure travaillée, laquelle est établie de la manière suivante :

a) quart de soir :

- 3 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

- 1 % additionnel du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O à l'atteinte d'une proportion de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, et ce, nonobstant la proportion établie pour le rehaussement des postes à temps complet tel que prévu à la section II de la présente lettre d'entente.

  Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le nombre total de personnes salariées détentrices de postes.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de soir prévue au paragraphe 9.07, et ce, en sus de la prime de soir ou de la prime de soir majorée, selon le cas.

b) quart de nuit :

- 2 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

- 0,5 % additionnel du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O à l'atteinte d'une proportion de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, et ce, nonobstant la proportion établie pour le rehaussement des postes à temps complet tel que prévu à la section II de la présente lettre d'entente.

  Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le nombre total de personnes salariées détentrices de postes.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de nuit prévue au paragraphe 9.07, et ce, en sus de la prime de nuit ou de la prime de nuit majorée, selon le cas.

L'employeur octroie la prime applicable, selon le cas, à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation pour chaque heure travaillée sur le quart de soir ou de nuit.

Aux fins de la rémunération de la personne salariée, le paragraphe 8.40 s'applique aux primes d'attraction et de rétention prévues à la présente section et celles-ci ne sont pas considérées aux fins du calcul de la compensation monétaire prévue à l'article 7 de l'annexe A.

Ces primes d'attraction et de rétention prennent fin le 30 mars 2023.

SECTION VI ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

1. Engagement et suivi local

Le comité de relations de travail prévu à l'article 36 de la convention collective est mandaté pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la présente lettre d'entente, et ce, dans la perspective d'assurer une meilleure stabilité des équipes.

Le comité de relations de travail est également mandaté afin d'assurer un suivi à l'égard du recours au temps supplémentaire, à la disponibilité en dehors des heures de travail et à la main d'œuvre indépendante. Les modalités suivantes s'appliquent :

- Pour permettre au syndicat de procéder à l'analyse de la situation, le comité de relations de travail convient des informations pertinentes à lui transmettre;

- Dans le cadre de ces travaux, chacune des parties propose, le cas échéant, des alternatives ou suggestions concernant le recours à la main d'œuvre indépendante, particulièrement sur le quart de jour, au temps supplémentaire et à la disponibilité en dehors des heures de travail.

2. Engagement et suivi national

Les parties s'engagent à travailler en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux pour identifier les meilleures pratiques et les domaines d'innovation visant les questions relatives au maintien en poste du personnel de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, au recrutement et aux proportions de personnel à temps complet.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail visant le suivi de la présente lettre d'entente.

Ce comité a pour mandats de :

- déterminer des indicateurs de main-d'œuvre, notamment les taux d'absentéisme, de temps supplémentaire et d'utilisation de la main d'œuvre indépendante, ainsi que les heures de disponibilité en dehors des heures de travail, et en faire une évaluation;

- faire le suivi de l'atteinte de l'ajout d'effectifs, du maintien des proportions de postes à temps complet et de l'impact de ces mesures sur le taux de temps supplémentaire et de l'utilisation de la main d'œuvre indépendante, ainsi que sur les heures de disponibilité en dehors des heures de travail;

- collaborer à la recherche de moyens pour favoriser le déploiement de l'ajout d'effectifs, le maintien des proportions de postes à temps complet ainsi que la réduction du temps supplémentaire, de la disponibilité en dehors des heures de travail et de l'utilisation de la main d'œuvre indépendante;

- assurer un suivi des pratiques et de l'utilisation du temps supplémentaire ainsi que du recours à la main d'œuvre indépendante et à la disponibilité en dehors des heures de travail, en faire une évaluation et identifier des mesures permettant de les réduire;

- collaborer à la recherche de moyens pour favoriser ou encourager le processus de dotation des postes à temps complet;

- faire des recommandations aux parties négociantes afin de s'assurer de l'atteinte et du maintien des objectifs de la présente lettre d'entente, particulièrement en ce qui a trait à la proportion de postes à temps complet et aux mesures visant la réduction de l'utilisation du temps supplémentaire, de la disponibilité en dehors des heures de travail et de la main d'œuvre indépendante;

- produire un rapport préliminaire au plus tard le 31 décembre 2021;

- produire un bilan final des travaux au plus tard le 31 décembre 2022.

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale. Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre d'une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 36

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 trois (3) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

Les parties locales négocient les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, dont notamment :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail;
- la manière de disposer de la ou des journées libérées par une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet en priorisant les personnes salariées du service ou autrement convenu par les parties locales.

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 trois (3) 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 L 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 :

- pour la prime de 14 % : 2 jours;
- pour la prime de 15 % : 3,7 jours;
- pour la prime de 16 % : 5,3 jours.

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 B du paragraphe 9.06 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 (6e) 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 trois (3) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel 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 37

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT DU GRAND-NORD

ARTICLE 1 INDEMNITÉ ANNUELLE PROVISOIRE

1.01 À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 mars 2023, la personne salariée détenant un titre d'emploi dans l'une ou l'autre des catégories de personnel suivantes :

- techniciens et professionnels de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration;
- techniciens et professionnels de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux;

œuvrant dans un établissement du Grand-Nord visé reçoit une indemnité annuelle provisoire de recrutement et de maintien en emploi (indemnité provisoire). Cette indemnité provisoire est fixée en fonction du secteur où travaille la personne salariée et de ses années de service continu dans un établissement du Grand-Nord.

Le montant annuel de l'indemnité provisoire est établi comme suit :

	Moins d'un (1) an de service continu dans un établissement du Grand-Nord	**Entre un (1) trois (3) ans de service continu dans un établissement du Grand-Nord**	**Trois (3) ans et plus de service continu dans un établissement du Grand-Nord**
Secteur III Les communautés visées sont Mistissini, Ouje-Bougoumou, Chisasibi, Waswanipi.	5 000 $	7 000 $	9 750 $
Secteur IV Les communautés visées sont Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvimituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui.	6 000 $	8 000 $	10 750 $
Secteur V Les communautés visées sont Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Umiujaq, Salluit.	7 000 $	9 000 $	11 750 $

1.02 Pour la première (1re) période d'application, l'indemnité provisoire est versée au prorata de la durée de la période comprise entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et la fin de l'année financière en cours par rapport à la durée totale de cette année financière.

ARTICLE 2 MODALITÉS D'APPLICATION

2.01 Les années de service continu accumulées dans l'établissement du Grand-Nord pour la personne salariée déjà à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont reconnues. Par la suite, la reconnaissance d'une année de service continu supplémentaire aux fins de déterminer le montant de l'indemnité provisoire de la personne salariée sera effectuée à chaque 10 juillet.

2.02 Dans le cas où la personne salariée est embauchée entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 30 septembre 2023, le calcul du nombre d'années de service continu est effectué à compter de la date de son embauche dans l'établissement du Grand-Nord. Par la suite, la reconnaissance d'une année de service continu supplémentaire aux fins de déterminer le montant de l'indemnité de la personne salariée est effectué à l'anniversaire de sa date d'embauche.

2.03 L'indemnité provisoire est répartie et versée à chaque période de paie.

2.04 La personne salariée à temps partiel reçoit le montant de l'indemnité provisoire au prorata des heures rémunérées.

2.05 Le montant de l'indemnité provisoire est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée, dans le cas où cette affectation est de moins d'un an.

2.06 L'employeur cesse de verser l'indemnité provisoire si la personne salariée quitte délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. Cette indemnité 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 du travail ou maladie professionnelle.

2.07 La personne salariée qui bénéficie d'une absence sans solde n'a pas droit à l'indemnité provisoire.

2.08 La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 34 de la convention collective (Régime de congé à traitement différé) ou de la lettre d'entente no 39 (Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire) ne peut demander de différer le versement de l'indemnité provisoire.

2.09 Le montant de l'indemnité provisoire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

LETTRE D'ENTENTE NO 38

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET AU REHAUSSEMENT DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL POUR LES TITRES D'EMPLOI D'ASSISTANT OU ASSISTANTE EN RÉADAPTATION, D'AGENT OU AGENTE D'INTERVENTION EN MILIEU MÉDICO-LÉGAL ET D'AGENT OU AGENTE D'INTERVENTION EN MILIEU PSYCHIATRIQUE

À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, prévoir à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) que le nombre d'heures hebdomadaires de travail est rehaussé à 36,25 heures pour les titres d'emploi d'assistant ou assistante en réadaptation (3462) et d'agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544) et à 37,5 heures pour le titre d'emploi d'agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543).

Nonobstant le paragraphe 8.22 de la convention collective, le rehaussement de la semaine de travail des personnes salariées dont le nombre d'heures de la semaine de travail est actuellement inférieur à celui prévu à la présente lettre d'entente est effectué sans entente locale.

Les modifications à la nomenclature prévues à la présente lettre d'entente sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 39

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;

- la réalisation d’études et de travaux académiques reliés à un 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.

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 avec réduction du temps de travail 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 14 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 B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O. 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 et expérience

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

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-vingt 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 15.03, 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.

Lorsque le congé est pris dès le début du régime de congé CFTÉ-ÉS, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit pendant ce congé est établi à partir du nombre d'heures de travail prévu à son poste et du pourcentage applicable selon la durée du congé et du régime choisi, tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7 de la présente lettre d'entente. Au terme de la prise du congé, la personne salariée rembourse sur chaque paie, en versements égaux et sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé sur la période restante au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Lorsque le congé est pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit durant le congé est 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 8.15 et 23.32 de la convention collective et 4.03 de l'annexe A est alors calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

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 :

1- ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens du paragraphe 18.02 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

2- 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 40

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE DE LA CATÉGORIE DE TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ŒUVRANT AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter du 24 octobre 2021 et jusqu'au 30 septembre 2023, la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 2, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

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

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu des annexes A, R et T de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées, la personne salariée visée reçoit un montant forfaitaire de cent quatre-vingts dollars (180 $).

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

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

ARTICLE 2 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

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

- 6060 : Soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : Soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : Unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : Soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : Soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : Soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : Soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

2.02 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 41

RELATIVE AUX FRAIS DE STATIONNEMENT

Les parties conviennent de confier au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 de la convention collective, le mandat de discuter des frais de stationnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 42

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

La personne salariée qui n'est pas assujettie aux primes de soins critiques et de soins critiques majorées ainsi qu'aux primes spécifiques de soins critiques et de soins critiques majorées et qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la prime quotidienne de soins intensifs prévue à l'article 3 de l'annexe B, à l'article 9 des annexes C et D et à l'article 1 de l'annexe N en vertu de la convention collective FSSS-CSN 2006-2010, continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

Le taux de la prime quotidienne de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente lettre d'entente est de 3,51 $ pour la durée de la convention collective.

La personne salariée qui bénéficiait de la prime de soins intensifs prévue à la présente lettre d'entente, dans les services cités au paragraphe 9.15, cesse de la recevoir à compter du 10 juillet 2016.

LETTRE D'ENTENTE NO 43

RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTERQUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

ARTICLE 1

La personne salariée détenant le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires ou de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe reçoit une prime de 2 %.

La prime s'applique sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe O.

ARTICLE 2

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel bénéficie également des dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 44

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE TECHNICIENS OU TECHNICIENNES

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la modification des exigences prévues pour les titres d'emploi suivants :

- technicien ou technicienne aux contributions (2102);
- technicien ou technicienne en administration (2101);
- technicien ou technicienne en arts graphiques (2333);
- technicien ou technicienne en électronique (2369);
- technicien ou technicienne en informatique (2123);
- technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124).

Le projet de modification à la nomenclature doit prévoir que le libellé est modifié afin d'ajouter aux exigences la possibilité qu'une personne salariée puisse accéder à ces titres d'emploi si elle détient :

- un diplôme d'études collégiales (DEC) combiné à un certificat universitaire de premier (1er) cycle pertinent;

  ou

- une attestation d'études collégiales (AEC) pertinente de huit cents (800) heures et plus combinée à de l'expérience pertinente au domaine visé.

Nonobstant ce qui précède, en ce qui concerne le titre d'emploi de technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124), l'exigence de quatre (4) années d'expérience pertinente au domaine visé actuellement prévue au libellé du titre d'emploi est maintenue. Pour ce titre d'emploi, le projet de modification à la nomenclature doit prévoir que le libellé est modifié afin de retirer la mention « dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente ».

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31.

Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut demander une dérogation afin de reconnaître une AEC dont le nombre d'heures est inférieur à huit cents (800) heures. Pour ce faire, il doit acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) une demande écrite, motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de dérogation qu'il reçoit.

LETTRE D'ENTENTE NO 45

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité de travail a pour mandats :

1. d'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et émettre des recommandations :

   a) la formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

   Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

   Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

   b) les congés liés à la parentalité

   Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

   Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

   c) l'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. d'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective;

3. d'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive;

4. de déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et les concordances requises pour mettre en œuvre ces modifications;
5. de produire un rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 46

RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

CONSIDÉRANT les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

CONSIDÉRANT la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux du comité paritaire d'évaluation de la pénurie portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

CONSIDÉRANT la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au 30 septembre 2023.

Titres d'emplois	**Santé Services sociaux**	**Centres de services scolaires et commissions scolaires**	**Collèges**
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1 et qu'elle détient les qualifications requises[1].

1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 10%, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de quinze (15) heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

2. Création d'un comité national de travail

2.1 Dans les cent quatre-vingts (180) jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité national de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. I			
4	Débosseleur – peintre			
5	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
6	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
7	Ferblantier	3-6369		
8	Briqueteur-maçon			

[1] De plus, pour les titres d'emploi du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
9	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
10	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
11	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
12	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
13	Mécanicien cl. I		2-5106	
14	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
15	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
16	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	3-6352		
17	Mécanicien d'entretien Millwright	3-6360		4-C719
18	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
19	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
20	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
21	Plâtrier	3-6368		
22	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
23	Préposé à l'aéroport			
24	Serrurier	3-6367	2-5120	
25	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
26	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	

2.2 Le comité national de travail a pour mandat de :

a) analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

i. l'évolution du nombre d'individus;
ii. le taux de rétention;

iii. le taux de précarité;
iv. les heures supplémentaires.

b) analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1 de la présente lettre d'entente qui ne sont pas visés par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;

c) analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité de travail sur la situation de la main-d'œuvre des ouvriers spécialisés sur le marché de l'emploi au Québec » formé dans le cadre de la négociation collective 2020-2023;

d) évaluer la pertinence de maintenir la prime de 10 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1 de la présente lettre d'entente, le cas échéant;

e) formuler des recommandations, conjointes ou non, aux parties négociantes, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes: Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 47

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE ET AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES OEUVRANT DANS LE SECTEUR DE L'INFORMATIQUE

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modifications de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant à ajouter la mention d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de quarante (40) heures pour les titres d'emploi suivants :

- analyste en informatique (1123);
- analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique (1124);
- technicien ou technicienne en informatique (2123);
- technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124);
- opérateur ou opératrice en informatique, classe I (5108);
- opérateur ou opératrice en informatique, classe II (5111).

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31.

Modalités d'application :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur offre à toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de quarante (40) heures.

L'employeur offre également à la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de quarante (40) heures, et ce, de manière proportionnelle au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

Dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation, l'employeur confirme à la personne salariée le rehaussement de son poste sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de quarante (40) heures.

Nonobstant le paragraphe 8.22, le rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des personnes salariées dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est actuellement inférieur à celui prévu à la présente lettre d'entente est effectué sans entente locale.

Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou devient vacant, la procédure habituelle prévue aux stipulations négociées et agrées à l'échelle locale est applicable.

Dans les soixante (60) jours précédant la date d'échéance de la convention collective, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel ou à temps complet se voit offrir la possibilité de rehausser son poste sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de quarante (40) heures ou d'opter pour le nombre d'heures hebdomadaires de travail de son poste tel que prévu avant le rehaussement.

Au terme de ce dernier exercice, le choix de la personne salariée est définitif.

Les modalités d’application prévues à la présente lettre d’entente prennent fin au 30 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NO 48

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. examiner les éléments suivants :

   a) paramètres et évolution des régimes de retraite

   Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

   Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

   Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

   b) financement

   Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

   - une approche de financement par politiques de placements différenciées;
   - le fonctionnement du fonds de stabilisation;
   - l'utilisation de marges pour écarts défavorables.

2. faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 49

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES JURIDIQUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

La majoration de salaire de la personne salariée ayant le titre d'emploi de secrétaire juridique située aux échelons 6 à 9 de son échelle de salaire lors de l'intégration du 2 avril 2019, en vertu de la lettre d'entente no 49 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (5321) de la convention collective 2016-2020 est modifiée, à la prochaine date d'avancement d'échelon prévue à la convention collective, afin de lui donner accès au prochain niveau de majoration de salaire, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 13,57 %.

À compter du moment où la personne salariée aura séjourné un (1) an à l'échelon 6, elle a droit aux majorations ci-après énumérées à la date d'avancement d'échelon prévue à la convention collective, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 13,57 %.

Secrétaire juridique (5321)

Pourcentage de majoration

Échelon	Majoration de salaire
1	0,00%
2	0,00%
3	0,00%
4	0,00%
5	0,00%
6	0,00%
1 an à l'échelon 6	3,66%
2 ans à l'échelon 6	6,72%
3 ans à l'échelon 6	9,95%
4 ans et plus à l'échelon 6	13,57%

LETTRE D'ENTENTE NO 50

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL SUR LES PROBLÉMATIQUES DE MAIN-D'ŒUVRE, D'ATTRACTION, DE RÉTENTION ET DE VALORISATION DES EMPLOIS

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur les problématiques de main-d'œuvre, d'attraction, de rétention et de valorisation des emplois.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'identifier des mesures pour valoriser et promouvoir les emplois dans le réseau de la santé et des services sociaux;

- de dresser un état de la privatisation dans le réseau de la santé et des services sociaux, incluant notamment les services de sécurité privés;

- d'identifier les enjeux relatifs aux changements technologiques dans le réseau de la santé et des services sociaux;

- d'identifier des mesures pour soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre;

- d'identifier des solutions pour répondre aux problèmes de main-d'œuvre, d'attraction, de rétention et de précarité;

- de discuter du télétravail.

Le comité formule des recommandations aux parties négociantes, au plus tard le 30 juin 2022.

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 trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 51

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL VISANT LA STABILISATION DES ÉQUIPES DE PRÉPOSÉS AUX BÉNÉFICIAIRES OEUVRANT EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE (CHSLD) ET D'AUXILIAIRES AUX SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX OEUVRANT AU SOUTIEN À DOMICILE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité national de travail portant sur la stabilisation des équipes de préposés aux bénéficiaires et d'auxiliaires aux services de santé et sociaux.

MANDATS DU COMITÉ

Les mandats du comité se déclinent en deux (2) volets :

A) Préposés aux bénéficiaires œuvrant en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHLSD)

- proposer des pistes de solutions afin de favoriser et encourager la stabilisation des équipes de préposés aux bénéficiaires œuvrant en CHSLD. Les parties s'engagent à discuter de balises à fournir au palier local afin d'assurer que les préposés aux bénéficiaires puissent bénéficier de postes à temps complet;

- effectuer le suivi et l'analyse des effectifs et des ajouts d'effectifs afin de documenter les effets sur les soins et services offerts en CHSLD, sur l'organisation du travail, les conditions de travail et sur les équipes de soins;

- effectuer le suivi et l'analyse de différents indicateurs de suivi que les parties tenteront de convenir avant le début des travaux.

B) Auxiliaires aux services de santé et sociaux œuvrant au soutien à domicile

- proposer, s'il y a lieu, un ajout d'effectifs requis à la structure de postes pour les auxiliaires aux services de santé et sociaux;

- documenter et évaluer les enjeux vécus par les auxiliaires aux services de santé et sociaux en lien avec la clientèle à domicile, notamment, en ce qui a trait à l'organisation du travail et les conditions de travail;

- proposer, s'il y a lieu, la titularisation des auxiliaires aux services de santé et sociaux œuvrant au soutien à domicile;

- explorer d'autres possibilités visant à améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre des auxiliaires aux services de santé et sociaux en fonction des besoins du réseau de la santé et des services sociaux.

Le comité national de travail fait des recommandations, conjointes ou non, aux parties négociantes sur les sujets ci-dessus énoncés dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE NO 52

RELATIVE À L'ÉVALUATION DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat de discuter, et ce, sur une période de trois (3) mois, de l'évaluation des titres d'emploi suivants :

- conseiller ou conseillère aux établissements (1106);
- spécialiste en procédés administratifs (1109).

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

LETTRE D'ENTENTE NO 53

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL DU PERSONNEL 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 de travail concernant la charge de travail du personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

MANDATS DU COMITÉ

Dans l'objectif de documenter les conditions d'exercice des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, le comité a pour mandats de :

- déterminer les indicateurs pertinents afin d'évaluer la charge de travail;
- évaluer la charge de travail du personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux en fonction des indicateurs déterminés;
- soumettre ses analyses et recommandations aux parties négociantes au plus tard douze (12) mois suivant sa mise sur pied.

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, chaque partie peut s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 54

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE ET AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant à ajouter la mention d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de 37,50 heures pour les titres d'emploi suivants :

- 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).

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31.

Modalités d'application :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur offre à toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de 37,50 heures.

L'employeur offre également à la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de 37,50 heures, et ce, de manière proportionnelle au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

Dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation, l'employeur confirme à la personne salariée le rehaussement de son poste sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de 37,50 heures.

Nonobstant le paragraphe 8.22, le rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des personnes salariées dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est actuellement inférieur à celui prévu à la présente lettre d'entente est effectué sans entente locale.

Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou devient vacant, la procédure habituelle prévue aux stipulations négociées et agrées à l'échelle locale est applicable.

Dans les soixante (60) jours précédant la date d'échéance de la convention collective, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel ou à temps complet se voit offrir la possibilité de rehausser son poste sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaires de travail de 37,50 heures ou

d’opter pour le nombre d’heures hebdomadaires de travail de son poste tel que prévu avant le rehaussement.

Au terme de ce dernier exercice, le choix de la personne salariée est définitif.

Les modalités d’application prévues à la présente lettre d’entente prennent fin au 30 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NO 55

RELATIVE À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) consacre annuellement un budget national équivalent à 0,03 % de la masse salariale[1] des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'année financière précédente aux fins de la formation et du développement des compétences des infirmiers praticiens spécialisés ou des infirmières praticiennes spécialisées.

Le budget est réparti par le MSSS à chacun des établissements en fonction de leurs effectifs en infirmiers praticiens spécialisés ou en infirmières praticiennes spécialisées.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2021-2022, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2022.

[1] La masse salariale est la somme versée, 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 56

RELATIVE AU FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent sur pied un forum portant sur la santé globale des personnes salariées.

MANDATS DU FORUM

Le forum a pour mandats de :

1. recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles de :

    - agir en prévention sur la santé et sécurité au travail;
    - 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;
    - améliorer le processus de retour au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;

2. recommander aux parties négociantes un projet de prévention incluant des mesures pour contrer la violence des usagers et de leur famille envers les travailleuses et les travailleurs;

3. évaluer les offres de formation, notamment en intervention, et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;

4. mettre en place un programme de formation en intervention favorisant des interventions sécuritaires en milieu de travail.

    Dans le cadre de la mise en œuvre du programme, les parties veillent à la composition du programme (plan de cours, fréquence de mise à jour, stratégies de transferts de connaissances, etc.).

    Les parties conviennent de prioriser certains secteurs de manière à accentuer les bénéfices et concentrer les réflexions;

5. produire un bilan aux parties négociantes au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Les parties peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, les parties disposent d'un budget de 5,840 M$ par année financière aux fins de la réalisation des projets.

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les projets débutent au plus tard trois (3) mois suivant leur approbation par la partie patronale, suivant la consultation de la FSSS-CSN.

COMPOSITION DU FORUM

Le forum est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale. Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre d'une personne supplémentaire. À la demande conjointe des parties, le forum fait appel à une expertise externe, notamment l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales.

LETTRE D'ENTENTE NO 57

RELATIVE AU RANGEMENT APPLICABLE AU TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER PRATICIEN SPÉCIALISÉ OU INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE

CONSIDÉRANT la mise en œuvre, à compter du 25 janvier 2021, de la Loi modifiant la Loi sur les infirmières et les infirmiers et d'autres dispositions afin de favoriser l'accès aux services de santé, L.Q. 2020, c. 6 (Loi);

CONSIDÉRANT que cette Loi a notamment pour effet de permettre aux infirmiers praticiens spécialisés et infirmières praticiennes spécialisées d'exercer de nouvelles activités professionnelles.

Les parties conviennent de ce qui suit :

ÉVALUATION DU TITRE D'EMPLOI

- À partir du 25 janvier 2021, le rangement 28 est applicable au titre d'emploi d'infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée (1915);

- Les parties conviennent de ne pas soumettre l'évaluation du titre d'emploi visé à la présente lettre d'entente au comité national des emplois prévu à l'article 31 de la convention collective;

- Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs pour la modification du rangement prévu au paragraphe 1 de la présente lettre d'entente;

- À défaut d'une entente, les cotes sont déterminées par le Secrétariat du Conseil du trésor;

- La hausse du rangement prévue à la présente lettre d'entente n'a pas pour effet de modifier l'échelon détenu par la personne salariée visée ni la durée de séjour aux fins de l'avancement dans les échelles de salaire prévues à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 58

RELATIVE AU MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ AUX TITRES D'EMPLOI D'INFIRMIER AUXILIAIRE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE ET D'INFIRMIER AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE

CONSIDÉRANT que l'infirmier auxiliaire ou l'infirmière auxiliaire et l'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou l'infirmière auxiliaire chef d'équipe font partie de l'équipe de soins au même titre que le préposé ou la préposée aux bénéficiaires;

CONSIDÉRANT que l'équipe de soins ainsi constituée effectue des tâches complémentaires en soins d'assistance ou en soins infirmiers aux bénéfices des usagers sur une unité de soins.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un montant forfaitaire est versé à la personne salariée titulaire du titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) dont le taux de salaire à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9.

Ce montant forfaitaire correspond à la différence entre le taux unique du rangement 9 et le taux de salaire horaire de la personne salariée des échelons 1 ou 2.

Ce montant forfaitaire est versé à chaque période de paie, et ce, pour chaque heure rémunérée dans un titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445). Par ailleurs, il est ajusté en fonction de l'avancement de la personne salariée dans son échelle de salaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable et non admissible au régime de retraite. Les primes versées en pourcentage ne s'appliquent pas sur ce montant forfaitaire.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date d'application du taux unique du rangement 9 pour le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480), c'est-à-dire le 1er avril 2020.

LETTRE D'ENTENTE NO 59

RELATIVE À L'ACTUALISATION ET À LA MODERNISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de confier au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33, le mandat d'actualiser et de moderniser la convention collective dans la mesure où les parties négociantes y consentent.

LETTRE D'ENTENTE NO 60

RELATIVE À LA CRÉATION DES TITRES D'EMPLOI D'AGENT OU AGENTE D'INTERVENTION EN MILIEU PSYCHIATRIQUE CHEF D'ÉQUIPE, D'AGENT OU AGENTE D'INTERVENTION EN MILIEU MÉDICO-LÉGAL CHEF D'ÉQUIPE ET D'AGENT OU AGENTE D'INTERVENTION CHEF D'ÉQUIPE

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la création des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555);
- agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554);
- agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553).

Le rangement accordé à ces titres d'emploi est le rangement 9.

Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention collective, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation.

La création de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 61

RELATIVE À LA CRÉATION DU TITRE D'EMPLOI DE PRÉPOSÉ OU PRÉPOSÉE AUX BÉNÉFICIAIRES CHEF D'ÉQUIPE

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à modifier 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) afin de procéder à la création du titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe.

Le rangement accordé à ce titre d'emploi est le rangement 10 à taux unique.

Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation.

Le libellé du nouveau titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe est le suivant :

> Personne qui, tout en travaillant comme préposé ou préposée aux bénéficiaires, assure la coordination des activités d'un groupe de préposés aux bénéficiaires. Elle voit également à leur entraînement qui est orienté vers l'apprentissage et l'intégration des connaissances notamment : des principes de déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB), de la prévention et contrôle des infections ainsi que l'approche relationnelle de soins (ARS).

La création de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 62

RELATIVE À LA CRÉATION DU TITRE D'EMPLOI DE TECHNICIEN OU TECHNICIENNE JURIDIQUE

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la création du titre d'emploi de technicien ou technicienne juridique (2112).

Le rangement accordé à ce titre d'emploi est le rangement 14.

Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation.

La création de ce titre d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 63

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES MÉDICALES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi de secrétaire médicale (5322) reçoit une prime de 3 %, et ce, jusqu'au 30 mars 2023.

La prime s'applique sur le taux de salaire, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

Le pourcentage de la prime est diminué de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3 %.

Par ailleurs, aux fins du versement de correctifs d'équité salariale, le cas échéant, les montants versés pour la prime seront soustraits des montants dus par l'employeur.

Advenant un règlement ou une décision de la CNESST ou d'une autre instance qui serait défavorable aux plaignantes, le versement de la prime de 3 % aux personnes salariées du titre d'emploi de secrétaire médicale sera néanmoins maintenu jusqu'au 30 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NO 64

RELATIVE À L'AJOUT D'EFFECTIFS, À LA STABILISATION DES ÉQUIPES, AU SOUTIEN ET À LA RECONNAISSANCE DES INTERVENANTS OEUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE EN CENTRE JEUNESSE (CJ)[1]

ARTICLE 1 AJOUT D'EFFECTIFS

Un total de cinq cents (500) équivalents temps complet (ETC) est ajouté, de manière progressive, pour l'ensemble des Centres jeunesse (CJ) afin d'augmenter l'effectif pour l'ensemble du personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, afin de soutenir et stabiliser les équipes de travail ainsi que réduire la charge de travail.

Le plan de répartition de l'ajout d'effectifs entre les différents établissements du réseau de la santé et des services sociaux est transmis à la FSSS-CSN dans les meilleurs délais. Ce plan de répartition est toutefois sujet à changement et la FSSS-CSN en est préalablement informée, le cas échéant.

ARTICLE 2 TITULARISATION

Champ d'application

2.01 Les dispositions du présent article s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en CJ.

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de l'article 2 de la présente lettre d'entente:

- 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 de la santé et des services sociaux;

- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;

- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;

- être détentrice d'un poste dans le réseau de l'éducation.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de l'article 2 de la présente lettre d'entente et prévoir les modalités

---

[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.

applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

Personne salariée à temps partiel

2.02 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

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. La personne salariée qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

Processus de titularisation

2.03 Dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur procède à la titularisation des personnes salariées visées au paragraphe 2.01 de la présente lettre d'entente.

La personne salariée à temps partiel détentrice d'un poste qui comporte un nombre de quarts de travail inférieur à douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours voit son poste rehaussé à ce nombre, sous réserve des exclusions prévues au paragraphe 2.01 de la présente lettre d'entente.

Afin de réaliser le processus de titularisation, les parties locales doivent convenir de modalités d'application permettant notamment de bénéficier des effectifs nécessaires à l'offre de soins et de services, de façon équilibrée entre les différents services.

2.04 (Ce paragraphe remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective)

La personne salariée ayant moins de 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.

2.05 La personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage sans motif valable est réputée avoir démissionné.

2.06 La personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 de la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste, par supplantation ou autrement, ou qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné.

2.07 (Ce paragraphe remplace les dispositions relatives à la notion de poste disponible prévues au paragraphe 15.05 de la convention collective)

Aux fins de l'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, selon les dispositions relatives aux mutations volontaires, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

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

2.08 Le dernier alinéa du paragraphe 22.18 et les deux (2) derniers alinéas des paragraphes 22.29A et 25.09 ne s'appliquent pas à la personne salariée visée par l'article 2 de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 3 PRIME

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affectée à la surveillance ou à la réadaptation de la clientèle en CJ et la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en CJ reçoivent une prime de 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe O.

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier du montant forfaitaire prévu à la lettre d'entente no 33 (relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement).

Sauf pour la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'annexe R, la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet peut convertir une partie de cette prime en une (1) journée chômée par année.

Au terme de la réalisation de l'ajout d'effectifs et du processus de titularisation prévus aux articles 1 et 2 de la présente lettre d'entente, la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux peut également convertir une partie de cette prime en une (1) journée chômée supplémentaire par année.

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 journées chômées 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 et ces journées ne peuvent être prises de façon continue;
- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

ARTICLE 4 PRIME POUR LA PERSONNE SALARIÉE DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX OEUVRANT DANS CERTAINS SECTEURS

En plus de la prime prévue à l'article 3 de la présente lettre d'entente, la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant dans les secteurs suivants reçoit une prime de 3 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe O :

- Secteur de la réception et du traitement des signalements (RTS)
  5100 : Accueil jeunesse (LPJ-LSJPA-LSSSS)

- Secteur de l'accueil, l'évaluation et l'orientation (AEO)
  5200 : Évaluation/Orientation et accès (LPJ-LSJPA-LSSSS)

- Secteur de l'application des mesures (AM)
  5400 : Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ-LSJPA-LSSSS)

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier du montant forfaitaire prévu à la lettre d'entente no 33 (relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement).

Cette prime prend fin le 30 septembre 2023.

ARTICLE 5 PROJETS PILOTES LOCAUX

Les parties conviennent de mettre en place les trois (3) projets pilotes locaux suivants pour les personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux :

1. co-intervention secteur psychosocial pour les personnes salariées des titres d'emploi d'agent ou agente de relations humaines (1553) et de travailleur social ou travailleuse sociale (1550) dans le secteur psychosocial en CJ.

   Ce projet pilote vise à pairer une nouvelle personne salariée avec un intervenant 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 pour les personnes salariées des titres d'emploi œuvrant dans le secteur psychosocial du programme jeunesse.

   Ce projet pilote 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.

3. communauté de pratiques.

   Ce projet pilote 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.

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. À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le CPNSSS dispose d'un budget de 0,089 M$.

ARTICLE 6 ENGAGEMENT ET SUIVI LOCAL

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de confier au comité local de relations de travail prévu à l'article 36 les mandats suivants :

- assurer le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes et de la titularisation 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 rapport au comité national de travail prévu à l’article 7 de la présente lettre d’entente au plus tard le 30 septembre 2022.

ARTICLE 7 ENGAGEMENT ET SUIVI NATIONAL

Dans les soixante (60) jours de la date d’entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail visant le suivi de la présente lettre d’entente.

Le comité a pour mandats de :

- analyser l’effet des mesures prévues à la présente lettre d’entente, sur la base d’analyse des indicateurs convenus entre les parties;

- déterminer les indicateurs de main-d’œuvre, notamment les taux d’absentéisme, de temps supplémentaire et d’utilisation de la main-d’œuvre indépendante et en faire une évaluation;

- faire le suivi de l’atteinte de la cible d’ajout de cinq cents (500) équivalents temps complet (ETC) et collaborer à la recherche de moyens pour atteindre l’ajout d’effectifs;

- mesurer l’impact de la prime prévue à l’article 4 de la présente lettre d’entente;

- faire des recommandations aux parties négociantes afin de s’assurer de l’atteinte et du maintien des objectifs de la présente lettre d’entente;

- produire un bilan final des travaux au plus tard le 31 décembre 2022.

Le comité est composé de deux (2) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de la FSSS-CSN, chaque partie pouvant s’adjoindre ponctuellement une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 65

RELATIVE À LA MISE EN PLACE DE CERTAINS PROJETS PILOTES LOCAUX

Les parties conviennent de mettre en place des projets pilotes locaux concernant les sujets suivants :

a) le transfert des connaissances lors du départ à la retraite de certaines personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans un service d'urgence;

b) l'autogestion des horaires de travail pour les personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;

c) l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine.

1. Modalités des projets pilotes

a) Projets pilotes relatifs au transfert des connaissances lors du départ à la retraite de certaines personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans un service d'urgence

Les projets pilotes visent à permettre à la personne salariée qui obtient le poste d'une personne salariée qui quitte à la retraite dans un service d'urgence de bénéficier d'une période de transfert et d'appropriation, entre ces deux personnes salariées, des connaissances spécifiques et de l'expertise nécessaires à l'exercice de ses fonctions, selon les modalités déterminées par l'employeur.

La période prévue pour la tenue des projets pilotes est d'une durée d'un (1) an et doit se terminer au plus tard le 30 mars 2023. Les ententes prévoyant les adaptations nécessaires aux stipulations négociées et agrées à l'échelle locale sont temporaires afin de permettre la mise en œuvre des projets pilotes. Les syndicats locaux sont consultés à toutes les étapes des projets pilotes.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), après consultation de la partie syndicale, est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le CPNSSS dispose d'un budget de 0,08 M$ sous forme d'un nombre d'heures de travail allouées.

Pour obtenir un financement pour la mise en œuvre d'un projet pilote, les établissements, après consultation du syndicat local, doivent soumettre leurs projets pour évaluation et approbation par le CPNSSS.

b) Projets pilotes relatifs à l'autogestion des horaires de travail pour les personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires

Les projets pilotes visent notamment à instaurer des mesures permettant à une personne salariée de participer à l'élaboration de son horaire de travail, tout en tenant compte des autres membres du personnel qui composent l'équipe de travail, des besoins du service et des usagers.

Plus spécifiquement, l'autogestion des horaires de travail permet à la personne salariée d'inscrire à l'horaire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'employeur et du nombre d'effectifs qu'il requiert. Par la suite, un exercice est fait par l'employeur afin de concevoir l'horaire en fonction des besoins préalablement identifiés et des préférences exprimées par les personnes salariées.

Afin de réaliser les projets pilotes :

a) Lorsque les établissements déterminent, après consultation du syndicat local, que les conditions sont jugées favorables à l'implantation de projets pilotes au sein d'un service, ils procèdent à leur élaboration, identifient les personnes salariées visées et en fixent la durée, laquelle est d'un maximum d'un (1) an.

b) Les parties locales procèdent à la mise sur pied d'un comité paritaire pour la mise en œuvre et le suivi des projets pilotes.

Le CPNSSS, après consultation de la partie syndicale, est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le CPNSSS dispose d'un budget de 0,15 M$.

Pour obtenir un financement pour la mise en œuvre d'un projet pilote, les établissements doivent soumettre leurs projets pour évaluation et approbation par le CPNSSS.

c) Projets pilotes relatifs à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine

Les projets pilotes visent à permettre à la personne salariée qui travaille dans les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine d'aménager son horaire de travail afin de travailler deux (2), trois (3) ou quatre (4) fins de semaine sur trois (3) ou sur quatre (4) semaines pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois.

La personne salariée qui se prévaut d'un tel aménagement d'horaire de travail reçoit le montant forfaitaire suivant :

- Cinquante dollars (50 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant deux (2) fins de semaine sur trois (3);

- Soixante-quinze dollars (75 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant trois (3) fins de semaine sur quatre (4);

- Cent dollars (100 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant quatre (4) fins de semaine sur quatre (4).

Modalités d'application :

1) Les parties locales souhaitant déployer ces projets pilotes doivent convenir d'une entente temporaire afin de permettre la mise en œuvre des projets pilotes.

2) L'horaire de travail doit comporter un minimum de vingt-huit (28) heures régulières de travail effectuées durant la période comprise entre le début du quart de travail de nuit le vendredi et la fin du quart de travail de soir le lundi. Il peut comporter un étalement des heures de travail pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines ainsi qu'un horaire atypique.

3) La personne salariée qui souhaite se prévaloir d'un tel aménagement d'horaire de travail et dont le nombre d'heures de son poste ou de son assignation est inférieur à vingt-huit (28) heures par semaine, voit le nombre d'heures de son poste ou de son assignation rehaussé minimalement à vingt-huit (28) heures pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois, selon le cas.

4) La personne salariée doit avoir travaillé la totalité des heures prévues à son horaire de travail durant la période comprise entre le début du quart de travail de nuit le vendredi et la fin du quart de travail de soir le lundi, et ce, pour la période de trois (3) ou quatre (4) semaines, selon l'aménagement d'horaire de travail déterminé.

5) Aux fins du calcul d'admissibilité aux montants forfaitaires susmentionnés, seules les heures régulières effectivement travaillées sont considérées. Cependant, la personne salariée ne perd pas son admissibilité au versement de ces montants lors d'une absence en raison des congés annuels ou fériés, dans ce cas le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières effectivement travaillées.

6) 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 (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

7) L'application des primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues à la convention collective n'est pas modifiée par la présente lettre d'entente.

8) Un financement non récurrent de 1,4 M$ est prévu pour assurer le versement des montants forfaitaires prévus ci-dessus au sein des établissements où la FSSS-CSN est accréditée. Les parties se consultent et collaborent pour la détermination des secteurs de déploiement et des titres d'emploi admissibles aux projets pilotes.

Pour obtenir le financement alloué à la mise en place de ces projets pilotes, les établissements doivent soumettre leurs projets pour évaluation et approbation par le CPNSSS.

Les projets pilotes doivent se terminer au plus tard le 30 mars 2023.

2. Création d'un comité national de travail

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité national de travail visant à assurer la mise en œuvre de la présente lettre d'entente.

Le comité a pour mandats de :

- déterminer les indicateurs propres à chacun des projets pilotes visés par la présente lettre d'entente;

- analyser les effets des projets pilotes sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité;

- répertorier les meilleures pratiques en matière de transfert de l'expertise et des connaissances lors du départ à la retraite des personnes salariées;

- répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière d'autogestion des horaires de travail;

- formuler des recommandations aux parties négociantes;

- produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard six (6) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale. Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 66

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL SUR L'AMÉLIORATION DES MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES LITIGES, SUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS, L'ARBITRAGE ET L'ARBITRAGE MÉDICAL

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur l'amélioration des mécanismes de règlement des litiges, le règlement des griefs, l'arbitrage et l'arbitrage médical.

MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat de réaliser des travaux, notamment sur les sujets suivants :

- l'introduction d'un mécanisme de médiation-arbitrage à la convention collective;
- la divulgation préalable de la preuve;
- le fonctionnement du greffe et l'opportunité de soumettre des griefs à la procédure de nomination d'arbitre prévue à l'article 100 du Code du travail (RLRQ, c. C-27);
- la révision de la procédure de griefs, notamment, la procédure sommaire;
- la révision du processus d'arbitrage médical en regard, notamment, des mandats des arbitres médicaux et la nomination de ceux-ci, des spécialités prévues, de la transmission d'informations et de la période de récupération;
- tout autre sujet convenu entre les parties.

Le comité formule des recommandations aux parties négociantes, au plus tard le 30 juin 2022.

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 trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 67

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL CONCERNANT LES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS CERTAINS TERRITOIRES AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES DE DISPONIBILITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail visant à tenter de trouver des solutions pour les établissements aux prises avec une situation particulière de disponibilité de main-d'œuvre pour les personnes salariées suivantes :

- les personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans tout ou partie du territoire des Îles-de-la-Madeleine;

- les personnes salariées œuvrant dans tout ou partie du territoire du Nunavik (région 17) et des Terres-Cries-de-la-Baie-James (région 18).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. documenter et analyser, selon les indicateurs convenus entre les parties, les problématiques d'attraction et de rétention des personnes salariées travaillant dans les territoires visés;

2. collaborer à la recherche de moyens pour atténuer les problématiques de disponibilité de main-d'œuvre dans les points de service visés;

3. répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière d'attraction et de rétention dans les établissements ayant des points de service dans les territoires visés;

4. convenir de projets ayant pour objectif de répondre aux problématiques de main-d'œuvre;

5. faire des recommandations aux parties négociantes, notamment quant aux mesures structurantes visant à attirer et à retenir la main-d'œuvre suffisante au sein des points de service visés.

   Particulièrement pour les régions 17 et 18, ces recommandations portent notamment sur :

   - la révision de l'indemnité provisoire annuelle pour la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord prévue à la lettre d'entente no 37 (relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord);

   - la mise en place de mesures visant la formation du personnel sur les réalités autochtones et l'adaptation des interventions auprès des communautés, y compris certaines mesures de rémunération des formateurs.

6. produire un bilan final au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Aux fins du cinquième (5e) mandat, à compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, les parties disposent d'un budget de 1 M$ par année financière aux fins de la réalisation des projets.

Les coûts liés aux modifications relatives aux paliers de l'indemnité annuelle provisoire prévue à la lettre d'entente no 37 (relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord) sont soustraits du budget prévu à la présente lettre d'entente.

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

PARTIE V

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE À LA PROMOTION DE LA LETTRE D’ENTENTE NO 36

Les parties locales s’engagent à promouvoir la lettre d’entente no 36 relative à l’aménagement du temps de travail.

À cette fin, les parties locales négocient, dans les soixante (60) jours de la date d’entrée en vigueur de la convention collective, les modalités d’application de l’aménagement du temps de travail selon les termes prévus à l’article 2 de la lettre d’entente no 36 relative à l’aménagement du temps de travail.

LETTRE D'INTENTION NO 2

RELATIVE À L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

Les parties souhaitent poursuivre leurs efforts visant la réduction de l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante.

Cette lettre d'intention prend fin le 30 mars 2023.