CONVENTION COLLECTIVE

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

CHU de Québec - Université Laval

Groupe visé : Technicien·ne en santé animale
Technicien·ne en recherche psychosociale
Assistant.e chef.fe

APTS *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*

CHU de Québec Université Laval

A CONVENTION COLLECTIVE

B PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

CHU DE QUÉBEC - UNIVERSITÉ LAVAL

Groupe visé : Technicien·ne en santé animale
Technicien·ne en recherche psychosociale
Assistant.e chef.fe

A CONVENTION COLLECTIVE

B PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

TABLE DES MATIÈRES

A CONVENTION COLLECTIVE VII
PARTIE I ARTICLES 11
ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES 13
ARTICLE 2 OBJET 17
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 18
ARTICLE 4 RECONNAISSANCE/AFFAIRES SYNDICALES 19
ARTICLE 5 DROIT DE LA DIRECTION 20
ARTICLE 6 DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE 21
ARTICLE 7 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE 23
ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL 24
ARTICLE 9 RETENUE SYNDICALE 25
ARTICLE 10 LIBÉRATIONS SYNDICALES 26
ARTICLE 11 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES 29
ARTICLE 12 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE 30
ARTICLE 13 PÉRIODE DE PROBATION 34
ARTICLE 14 ANCIENNETÉ ET LISTES 35
ARTICLE 15 CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE 39
ARTICLE 16 RÉMUNÉRATION ET ÉCHELLES DE SALAIRE 41
ARTICLE 17 EXPÉRIENCE PERTINENTE À L'EMBAUCHE 43
ARTICLE 18 FORMATION POSTSCOLAIRE 44
ARTICLE 19 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES 45
ARTICLE 20 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 47
ARTICLE 21 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL AU TRAVAIL 49
ARTICLE 22 CONGÉS FÉRIÉS 52
ARTICLE 23 CONGÉ ANNUEL 55
ARTICLE 24 CONGÉS SPÉCIAUX 59
ARTICLE 25 DROITS PARENTAUX 62
ARTICLE 26 DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES EN DISPONIBILITÉ 80

ARTICLE 27 CONGÉ DE MALADIE....82
ARTICLE 28 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE....83
ARTICLE 29 PRIMES....84
ARTICLE 30 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL....85
ARTICLE 31 PROCÉDURE D'OCTROI D'UNE CHARGE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL....88
ARTICLE 32 GESTION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ....91
ARTICLE 33 PROCÉDURE DE MISE À PIED....94
ARTICLE 34 CHANGEMENT DE SITE DE TRAVAIL....96
ARTICLE 35 CONGÉ SANS SOLDE....98
ARTICLE 36 REPAS ET ALLOCATION DE DÉPLACEMENT....101
ARTICLE 37 RÉGIME DE RETRAITE....102
ARTICLE 38 RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROFESSIONNELLE....104
ARTICLE 39 COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ET MESURES PRÉVENTIVES....105
ARTICLE 40 RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORMES....106
ARTICLE 41 AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL....107
ARTICLE 42 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS....108
ARTICLE 43 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE....109
PARTIE II ANNEXES....112
ANNEXE 1 ÉCHELLE DE SALAIRE....114
ANNEXE 2 SERVICES ESSENTIELS....116
ANNEXE 3 RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS....117
B PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE...120
PROTOCOLE POUR LA MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE...124

A CONVENTION COLLECTIVE

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

et

CHU DE QUÉBEC - UNIVERSITÉ LAVAL
Groupe visé : Technicien·ne en santé animale
Technicien·ne en recherche psychosociale
Assistant.e chef.fe

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1.01 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

Ce terme comprend également une personne salariée en libération syndicale.

1.02 Notion de service

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

Un service peut être sur un site ou sur plus d'un site.

Les services sont actuellement divisés de la façon suivante :

Service de l'animalerie :

Site CHUL : 2705, boulevard Laurier
Québec (Québec) G1V 4G2

Site HEJ : 1401, 18e Rue
Québec (Québec) G1J 1Z4

Service de recherche psychosociale :

2400, rue d'Estimauville
Québec (Québec) G1E 7G9

L'Employeur avise le Syndicat s'il décide de modifier l'organisation de ses services et, au besoin, les parties se rencontrent.

1.03 Statuts

À l'embauche, la personne salariée obtient l'un des statuts suivants :

1.04 a) Personne salariée à temps complet (TCT)

Personne salariée qui détient un statut régulier à temps complet et qui effectue trente-cinq (35) heures de travail par semaine.

b) Personne salariée en disponibilité (TPT)

Personne salariée qui est inscrite sur une liste de disponibilité sans détenir de charge régulière de travail ou personne salariée détenant un congé (partiel sans solde en vertu de 35.02 et 37.02 ou congé parental partiel sans solde) qui travaille à moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

1.05 Charge régulière de travail

Charge régulière de travail à temps complet exercée dans un titre d'emploi par une personne salariée chez l'Employeur, et ce, sur un site habituel de travail.

1.06 Définitions des titres d'emploi

Technicien·ne en recherche psychosociale (TRPS)

Personne salariée qui effectue les différents travaux reliés à la réalisation de recherches descriptives et évaluatives dans le domaine de la santé communautaire. Elle utilise les techniques de recherche appropriées impliquant les méthodes d'échantillonnage, la formulation de questionnaire, les techniques d'entrevue, la cueillette, le traitement et l'analyse des données en vue d'actualiser et d'évaluer des programmes d'action communautaire.

L'Employeur se réserve le droit d'attribuer toutes autres tâches connexes en lien avec le travail de la personne salariée.

Doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de recherche sociale d'une école reconnue par le ministère compétent.

Technicien·ne en santé animale (TSA)

Personne salariée qui, sous la responsabilité de son supérieur immédiat, est responsable des tâches liées à la santé animale. Elle exécute des procédures techniques relatives aux soins et à la manipulation des animaux. Elle planifie et exécute les activités reliées à la gestion de colonie de reproduction des animaux et/ou des protocoles expérimentaux. Son rôle consiste également à fournir un soutien technique au personnel de recherche et au vétérinaire. Elle veille à l'état de santé des animaux. Elle participe aux soins, à l'utilisation des animaux et à l'application des traitements prescrits conformément aux exigences et aux normes en vigueur.

L'Employeur se réserve le droit d'attribuer toutes autres tâches connexes requises en lien avec le travail de la personne salariée notamment aux services spécialisés de l'animalerie.

Doit détenir un diplôme (DEC) d'études collégiales en technique de santé animale reconnue par le ministère compétent.

Assistant.e chef.fe

Personne salariée technicienne en santé animale qui, sous la responsabilité de son supérieur immédiat, est responsable du bon fonctionnement du secteur d'activités dans le cadre des fonctions qui lui sont confiées. Elle exerce des fonctions de coordination de son secteur d'activités tant au niveau des activités s'y déroulant que du personnel y travaillant. Son rôle consiste également à fournir un soutien technique au personnel de l'animalerie. Elle peut faire des tâches de technicien·ne en santé animale (TSA).

L'Employeur se réserve le droit d'attribuer toutes autres tâches connexes en lien avec le travail de la personne salariée notamment aux services spécialisés de l'animalerie.

1.07 Jour

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

1.08 Employeur

CHU de Québec - Université Laval
Groupe visé : Technicien·ne en santé animale
Technicien·ne en recherche psychosociale
Assistant.e chef.fe

L'employeur agit par l'entremise du Centre de recherche et de son Service des ressources humaines.

1.09 Syndicat

Le mot Syndicat désigne l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

1.10 Salaire de base

Le salaire auquel la personne salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi.

1.11 Salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes ou suppléments prévus dans la convention collective.

1.12 Personne 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.

1.13 Enfant à charge

Un enfant de la personne salariée, de sa personne conjointe 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 à une maison d'enseignement reconnue;
- Quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

ARTICLE 2

OBJET

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

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

2.03 L'Employeur traite les personnes salariées avec justice et équité. Le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

2.04 Le Syndicat et l'Employeur se traitent avec respect dans leurs interventions collectives et individuelles.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

3.01 La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

3.02 Les modalités qui suivent s'appliquent pour tous les titres d'emploi couverts par l'unité d'accréditation avec les adaptations nécessaires.

3.03 Peuvent effectuer des tâches accomplies généralement par les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation :

a) les personnes-ressources représentant la Direction de la recherche ou le Service de l'animalerie;

b) le vétérinaire qui intervient dans le Service de l'animalerie;

c) un stagiaire TSA ou TRPS, pourvu qu'il soit sous la supervision d'une personne salariée de l'unité d'accréditation;

d) de façon exceptionnelle des personnes non visées par le certificat d'accréditation, autres que celles mentionnées précédemment. L'Employeur doit informer le Syndicat et fournir les motifs.

La présence d'une personne ci-haut mentionnée ne doit pas entraîner une diminution des heures de travail d'une personne salariée de l'unité d'accréditation ou encore entraîner une mise à pied.

3.04 Les chercheures ou chercheurs ainsi que les membres de leurs équipes (à titre informatif, mais non limitatif : professionnel de recherche, étudiant, stagiaire postdoctoral, personne en formation, technicien de recherche, etc.), peuvent effectuer les techniques autorisées dans un protocole de recherche impliquant des animaux.

3.05 Les personnes visées aux paragraphes 3.03 et 3.04 qui effectuent des tâches des titres d'emploi couverts par la convention collective doivent le faire en conformité avec la règlementation en vigueur.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE/AFFAIRES SYNDICALES

4.01 Le Syndicat est le seul représentant collectif, aux fins de la présente convention, de toutes les personnes salariées visées par l'accréditation qu'il détient.

4.02 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à une ou des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention ou relative à une ou des conditions de travail non prévues à la présente convention entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat.

ARTICLE 5

DROIT DE LA DIRECTION

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

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

5.03 La personne salariée s'engage à respecter les politiques, directives et procédures sous réserve des droits et obligations prévues aux différentes lois et compatibles avec la convention collective en vigueur.

ARTICLE 6

DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Sur demande à l'Employeur ou à son représentant, une personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante syndicale, peut consulter son dossier personnel.

Sur demande écrite à l'Employeur, la personne salariée peut obtenir copie des pièces comprises dans son dossier personnel. La personne salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie. La personne salariée pourra autoriser l'Employeur à envoyer le dossier en format électronique. L'Employeur pourra exiger à la personne salariée de payer les frais de photocopies (par page) selon les tarifs en vigueur.

Avec l'autorisation écrite de la personne salariée, une personne représentante du Syndicat peut également consulter le dossier personnel de la personne salariée.

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

6.02 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée par une personne représentante de l'Employeur décrivant les raisons et les faits d'un tel avis, sans quoi cet avis ne lui est pas opposable.

Tel avis est inséré à son dossier et une copie est envoyée au Syndicat.

6.03 Le dossier personnel de la personne salariée comprend :

a) le formulaire de demande d'emploi;
b) le formulaire d'embauche;
c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
d) toute autorisation de déductions;
e) les documents formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
f) les avis de mesure disciplinaire;
g) les avis de départ;
h) les avis de mesure administrative;
i) copie des documents d'accidents du travail;
j) tout autre document que l'Employeur considère pertinent et en lien avec l'emploi de la personne salariée.

6.04 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement ou la suspension de la personne salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue ou lui remet un écrit confirmant les raisons et les faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

6.05 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les cinq (5) jours ouvrables du congédiement ou de la suspension de la personne salariée.

6.06 Tout avis disciplinaire et tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les dix-huit (18) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

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

6.07 La décision d'imposer un avis disciplinaire, un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident ou au plus tard dans les six (6) mois de l'occurrence du fait lié à cet incident.

Le délai de trente (30) jours ouvrables 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.

6.08 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 cinq (5) jours ouvrables subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et 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.

ARTICLE 7

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE

7.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination, harcèlement ou violence. Ils collaborent pour que le milieu de travail en soit exempt conformément aux différentes lois et chartes en vigueur.

7.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la discrimination, à du harcèlement psychologique ou à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence par les moyens appropriés.

ARTICLE 8

RÉGIME SYNDICAL

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

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

8.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses rangs.

8.04 Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

ARTICLE 9

RETENUE SYNDICALE

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

Lors de cette remise, l'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, un état détaillé mentionnant :

a) le nom des personnes salariées cotisées;
b) le numéro d'employé·e;
c) leur adresse;
d) la période comptable en cause;
e) leur titre d'emploi et statut;
f) le montant du salaire régulier versé;
g) les montants retenus;
h) la somme des montants mentionnés en g).

Cet état détaillé est fourni au Syndicat par support informatique dans la mesure où il est disponible chez l'Employeur. Les frais afférents sont à la charge du Syndicat.

Le Syndicat avise l'Employeur du taux de cotisation qu'il doit retenir, des éléments de la rémunération sur lesquels ce taux de cotisation est applicable ainsi que de toute modification subséquente.

Lorsque l'Employeur reçoit un avis de modification de cotisation ou de son équivalent ou un avis de perception d'une cotisation spéciale, il procède aux ajustements nécessaires sur une ou des paies subséquentes dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de l'avis. Si une telle modification occasionnait des coûts, ces frais seraient assumés et payés par le Syndicat.

9.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

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

ARTICLE 10

LIBÉRATIONS SYNDICALES

Le terme « personne salariée » tel que défini à la clause 1.01 comprend la personne salariée libérée en vertu du présent article.

10.01 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit à la personne représentante de l'Employeur :

1) La liste des personnes salariées représentantes du Syndicat et des officiers nationaux du Syndicat chargés de représenter les personnes salariées visées par l'accréditation.

2) L'adresse à laquelle la personne représentante de l'Employeur fait parvenir tous les avis et documents qui sont transmis au Syndicat, en vertu de la présente convention.

   Toute modification à ladite liste est communiquée à la personne représentante de l'Employeur dans les quinze (15) jours de la modification.

10.02 Aux fins d'application des dispositions qui suivent, le terme « personne salariée représentante du Syndicat » comprend également une personne salariée désignée par le Syndicat pour exercer des activités syndicales.

10.03 Libérations

A. Avec solde

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective pour les activités syndicales, l'Employeur accorde au Syndicat, au 1er avril de chaque année, une banque de libérations annuelle payée par l'Employeur de trois cent quinze (315) heures.

B. Sans solde

Chaque année et uniquement après l'épuisement de la banque de libérations pour activités syndicales, l'Employeur accorde au Syndicat des heures de libérations syndicales sans solde, et ce, si les besoins du service le permettent.

Lorsque le Syndicat utilise la banque de libérations sans solde, l'Employeur maintient le salaire de la personne salariée libérée. L'Employeur facture le Syndicat pour toutes les heures utilisées incluant les avantages sociaux et les diverses retenues légales qui s'appliquent.

Le Syndicat doit rembourser la somme due dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la facture.

10.04 Avis de libération

Pour bénéficier de la banque de temps de libération, le Syndicat doit aviser l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance de son intention d'utiliser ladite banque.

Toutes les libérations syndicales prévues au présent article sont accordées pourvu que l'Employeur, en l'absence de la ou des personnes salariées, puisse assurer la continuité des activités du service.

Si les besoins du service impliqué par la libération le permettent, l'Employeur peut accorder une libération dans un délai moindre.

10.05 Libération patronale

L'Employeur convient que les activités syndicales qui suivent sont exclues de la banque et donc rémunérées à taux simple par l'Employeur :

1. Rencontres entre le Syndicat et l'Employeur.
2. Rencontres lors d'un comité conjoint formé des personnes représentantes de l'Employeur et des personnes représentantes du Syndicat et/ou des personnes salariées, incluant le temps requis convenu entre les parties pour effectuer le travail par le comité.
3. Rencontres du comité de santé et sécurité au travail.
4. Rencontres du comité de relations professionnelles.

10.06 Libération pour négocier le renouvellement de la convention collective

Pour le renouvellement de la convention collective, l'Employeur accorde une banque globale de deux cent dix (210) heures de libération syndicale sans perte de traitement. Cette banque servira pour les activités de préparation du renouvellement de la convention collective, des rencontres (séances) de négociation, de conciliation et d'arbitrage de différends.

10.07 Libération pour séance d'arbitrage

Lors de séances de règlement de grief ou d'arbitrage, la personne salariée intéressée et la personne salariée représentante du Syndicat, s'il y a lieu, sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

Les témoins sont également libérés sans perte de salaire pour le temps où leur présence est requise par l'arbitre.

10.08 Congé sans solde pour agir comme personne agente syndicale à temps complet au sein de l'APTS national.

Le Syndicat doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence. Les parties établissent, à la suite de cette demande, l'ensemble des conditions applicables à la personne salariée libérée.

ARTICLE 11

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

11.01 Maintien du comité

Les parties forment dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un comité consultatif désigné sous le nom de comité de relations professionnelles.

11.02 Formation du comité

Ce comité est constitué de personnes représentantes désignées par l'Employeur et de personnes représentantes désignées par le Syndicat. Le nombre et la désignation de ces personnes représentantes pourront varier selon les sujets discutés. Ce nombre ne devrait pas excéder deux (2) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances particulières.

11.03 Fonctions du comité

Les fonctions de ce comité, à caractère strictement consultatif, sont :

a) d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, l'Employeur;

b) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;

c) de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration;

d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général des activités;

e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées;

f) de discuter des griefs avant la demande d'arbitrage dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

11.04 Libération sans perte de salaire

Les réunions du comité se tiennent habituellement pendant les heures normales de travail et l'Employeur libère, sans perte de salaire, les personnes désignées par le Syndicat.

ARTICLE 12

RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

12.01 En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante :

Étape 1

La ou les personnes salariées devraient discuter de tout problème relatif à leurs conditions de travail avec la personne supérieure immédiate.

Étape 2

Le Syndicat informe l'Employeur de toute problématique dans les meilleurs délais. Toute mésentente, quant à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, doit donner lieu à une discussion entre les parties.

Étape 3

Délai de soumission écrite du grief

1) Dans le cas où la problématique n'a pu être réglée, la ou les personnes salariées concernées, ou le Syndicat au nom de celles-ci, peuvent soumettre un ou des griefs à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu à ce grief.

2) Dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique, le délai est celui prévu par la LNT.

3) Le délai est de six (6) mois dans les cas suivants :

   a) années d'expérience antérieures;
   b) salaires;
   c) titres d'emploi;
   d) primes;
   e) indemnité de rappel et de temps supplémentaire.

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

4) Les délais précédemment mentionnés sont de rigueur. Le grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine, et ce, sans préjudice.

5) 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.

Étape 4

Rencontre du comité de relations professionnelles

Une rencontre du comité de relations professionnelles doit avoir lieu pour discuter des griefs avant la demande d'arbitrage, et ce, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

Lorsqu'une telle rencontre ne peut avoir lieu, l'Employeur et le Syndicat doivent discuter du ou des griefs avant la demande d'arbitrage.

12.02 Arbitrage de grief

Si la procédure de règlement de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

12.03 Désignation de l'arbitre

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que les griefs sont déférés devant un arbitre choisi par les parties dans les trente (30) jours de la demande prévue à clause 12.02, à partir de la liste prédéterminée suivante :

- Julie Blouin
- Dominic Garneau
- Frédéric Tremblay

Pour être mandaté, l'arbitre désigné doit être en mesure de tenir la première journée d'audition dans un délai maximal de six (6) mois de l'avis de nomination.

Dans l'éventualité où l'arbitre ne peut tenir l'audition dans le délai imparti, les deux (2) parties peuvent s'entendre pour procéder avec l'arbitre désigné ou choisissent un autre arbitre parmi la liste. Si aucune nomination n'a pu être effectuée à partir de la liste, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre à partir de la liste établie par le ministère du Travail. À défaut d'entente dans un délai raisonnable, l'arbitre sera alors désigné par le ministère du Travail sur demande de l'une ou l'autre des parties.

12.04 Pouvoir de l'arbitre :

a) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

b) En aucune circonstance, l'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.

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

12.05 Aveu

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

a) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;

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

12.06 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires et l'attribution d'une charge régulière de travail, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

12.07 Frais d'arbitrage

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. Toutefois, dans tous les cas d'arbitrage relatif à un congédiement, les frais sont entièrement à la charge de l'Employeur.

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.

Dans tous les cas, les honoraires et les frais de l'arbitre 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.

12.08 Procédure visant à accélérer le traitement d'un grief portant sur l'octroi des congés annuels

Advenant le cas où une personne salariée ne pourrait obtenir le choix de vacances qu'elle aurait exprimé par écrit en fonction des dispositions de la convention

collective, les parties conviennent de la procédure suivante visant à résoudre rapidement le litige :

Étape 1

La personne salariée qui se croit lésée dans l'octroi des vacances doit en discuter avec la personne supérieure immédiate afin d'obtenir les motifs justifiant sa décision.

Étape 2

Advenant le cas où la situation soulevée n'a pas été résolue à l'étape 1, un grief est déposé.

Étape 3

L'Employeur tentera de trouver une solution au grief déposé.

Étape 4

S'il n'y avait pas de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut demander au service de médiation préarbitrale du ministère du Travail d'intervenir.

Étape 5

Les parties conviennent d'accepter la recommandation de la personne-ressource du service de médiation préarbitrale du ministère du Travail pour trancher le litige.

ARTICLE 13

PÉRIODE DE PROBATION

13.01 Période de probation

La personne salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail qui comprend l'accueil et la formation.

Durant la période de probation, la personne salariée a droit à tous les avantages de la convention collective.

Toutefois, en cas de congédiement pendant la période de probation, la personne salariée n'a pas droit au recours à la procédure de grief.

13.02 Prolongation de la période de probation

La période de probation d'une personne salariée peut être prolongée par une entente écrite avec les attentes signifiées entre la personne salariée et l'Employeur. Le Syndicat reçoit l'entente signée.

Advenant le cas où une personne salariée n'aurait pas terminé sa période de probation à cause d'un manque de travail, celle-ci se poursuivra à son retour au travail, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis sa dernière mise à pied.

ARTICLE 14

ANCIENNETÉ ET LISTES

14.01 Définition

Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'une personne salariée depuis la date de son embauche au sein de l'unité d'accréditation, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

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

14.02 Acquisition

Les personnes salariées acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la date d'embauche au sein de l'unité d'accréditation sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

14.03 Personnes salariées en disponibilité

L'ancienneté de la personne salariée en disponibilité est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à un virgule quatre (1,4) jours d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel utilisé et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, un virgule quatre (1,4) jours d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chacune des périodes comptables, lesquelles sont au nombre de treize (13) par année.

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

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

14.04 La personne salariée en disponibilité ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

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 en disponibilité 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.

14.05 Changement de statut

La personne salariée conserve et cumule son ancienneté, peu importe les changements à son statut et à son titre d'emploi.

La personne salariée qui change de statut ou de titre d'emploi n'a pas à donner sa démission.

14.06 Conservation et accumulation de l'ancienneté

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1) absence autorisée et congé annuel sauf dispositions contraires dans la présente convention;

2) 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;

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

4) retrait préventif, congé de maternité, paternité, adoption et congé parental prévus à la présente convention;

5) congé sans solde pour agir comme personne représentante syndicale à temps plein.

Il est entendu que les personnes salariées en disponibilité bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'embauche, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

14.07 Conservation de l'ancienneté

La personne salariée conserve 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 mise à pied conserve son ancienneté jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.

14.08 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

1) mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
2) abandon volontaire de son emploi;
3) congédiement;
4) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 14.07 (conservation de l'ancienneté), après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
5) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur. La personne salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur.

14.09 Perte d'ancienneté

La personne salariée perd son ancienneté lors d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis ou excuse valable.

14.10 Listes

Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, la liste de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

1) nom;
2) adresse;
3) date d'embauche;
4) titre d'emploi;
5) salaire;
6) numéro d'employé·e;
7) statut d'emploi.

Cette liste n'est pas affichée.

14.11 Le jour de l'envoi au secrétariat du Syndicat, une autre liste est rendue disponible par l'Employeur pendant une période de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin.

Cette liste contient les informations suivantes :

1) nom;
2) date d'embauche;

3) titre d'emploi;
4) statut d'emploi;
5) l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente et celle en cours.

14.12 Durant la période d'affichage, toute personne salariée intéressée peut contester par voie de grief l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage. Sous réserve des contestations, la liste d'ancienneté devient officielle à la fin de la période d'affichage.

Dans tous les cas de modification de l'ancienneté d'une personne salariée, cette modification est portée par écrit à la connaissance de la personne salariée et du Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la modification.

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.

14.13 À la demande du Syndicat, l'Employeur fournit la liste des personnes salariées en disponibilité. Cette liste comprend les informations suivantes :

- le nom et le prénom;
- le numéro d'employé·e;
- le nombre d'heures travaillées par chacune des personnes salariées à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- le nombre de jours de congé annuel utilisés;
- l'ancienneté.

14.14 L'Employeur fournit une liste d'embauche et départ au secrétariat du Syndicat tous les six (6) mois, soit au mois de janvier et juin de chaque année. La liste comprend les informations suivantes : leur date d'embauche ou départ, leur adresse, leur numéro d'employé·e, le service, le site habituel de travail, le titre d'emploi, le statut.

14.15 Il incombe à la personne salariée de fournir sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat ses coordonnées complètes. L'ensemble de ces coordonnées et informations doivent être à jour.

14.16 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur communique, par écrit, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, le nom de sa personne représentante et de sa personne remplaçante, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avertir le Syndicat de tout changement de personne représentante.

ARTICLE 15

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

La personne salariée couverte par la présente convention est classée dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure, tel que prévu à l'article 17 et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, tel que prévu à l'article 18.

15.01 Application des échelles de salaire

Au 1er avril de chaque année ou autres dates convenues entre les parties, 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.

SECTION II AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

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

15.03 Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée en disponibilité se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés chez un autre employeur. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

15.04 Aux fins d'application de la présente clause, la personne salariée en disponibilité complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent :

- de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel;
- de 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel;
- de 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel;
- de 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel;
- de 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel;
- et de 220 jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une personne salariée en disponibilité de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

15.05 Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une personne salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.

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

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la personne salariée et le Syndicat de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle qui doit se faire selon les modalités exprimées à l'article 17 sur l'expérience antérieure et selon la formation postscolaire, s'il y a lieu.

ARTICLE 16

RÉMUNÉRATION ET ÉCHELLES DE SALAIRE

À moins de dispositions contraires convenues entre les parties, la personne salariée reçoit le salaire du titre d'emploi qu'elle occupe. Les échelles de salaire applicables se retrouvent en annexe de la convention collective.

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

16.01 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 %).

16.02 Paramètres généraux d'augmentation salariale

Les échelles en vigueur en date du 1er avril 2023 pour les trois (3) titres d'emploi sont majorées de la façon suivante :

a) Nouvelle échelle de salaire en vigueur le 1er avril 2023 : L'échelle de salaire en vigueur au 15 septembre 2022 est majorée de quatre pour cent (4 %).

b) Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 : Chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2024 est majorée de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) avec effet au 1er avril 2024.

c) Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 : Chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2025 est majorée de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) avec effet au 1er avril 2025.

d) À partir du 1er avril 2026, chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2026 est majorée de trois pour cent (3 %) avec effet au 1er avril 2026.

16.03 Retrait d'un échelon

À compter du 1er avril 2023, les échelles salariales des trois (3) titres d'emploi se verront retirer un échelon. Les personnes salariées se verront reculer d'un échelon .En aucun cas, ce changement entraine une diminution de salaire.

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

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

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

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la 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 à l'article 18 (formation postscolaire), le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 18.

Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une personne salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.

ARTICLE 17

EXPÉRIENCE PERTINENTE À L'EMBAUCHE

17.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue.

À l'embauche, une (1) année d'expérience pertinente donne droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire de base.

La personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

17.02 Expérience des personnes salariées en disponibilité

L'expérience pertinente des personnes en disponibilité se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi.

17.03 Preuve de l'expérience acquise

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, ou personne salariée en disponibilité. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauche à défaut de quoi son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauche à défaut de quoi l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

17.04 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment (déclaration formelle) tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeurs, aux dates de travail et au genre de travail.

17.05 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à la demande de la personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

ARTICLE 18

FORMATION POSTSCOLAIRE

18.01 Formation postscolaire

Lorsque la personne salariée complète et réussit un programme d'études postscolaires reconnu par l'Employeur et qui est relié au domaine dans lequel la personne salariée travaille, celle-ci se voit reconnaître les avancements d'échelons suivants :

a) 30 crédits : avancement d'un (1) échelon;
b) Baccalauréat : avancement de deux (2) échelons.

Ces échelons supplémentaires sont accordés dans la mesure où le certificat est pertinent avec l'emploi occupé et que les deux tiers des crédits compris dans le certificat ou le diplôme reconnu ne sont pas déjà compris dans les diplômes ou certificats déjà reconnus.

ARTICLE 19

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

19.01 Relevé de paie

Les informations suivantes apparaissent au relevé de paie :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le numéro d'employé·e;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de jours de congé de maladie accumulés;
- l'ancienneté accumulée.

19.02 Versement des salaires

Le versement des salaires s'effectue par virement automatique toutes les deux (2) semaines.

19.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie d'un montant imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à faire corriger cette erreur auprès du service de la rémunération dans les plus brefs délais, en remettant à la personne salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants :

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur laquelle il ne peut récupérer :

   a) cent quatre-vingts dollars (180 $) par semaine, plus trente dollars (30 $) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e),

dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit aux besoins de son conjoint, ou si elle a la charge d'enfant ou si elle est le principal soutien d'une personne parente;

b) cent vingt dollars (120 $) par semaine dans les autres cas.

2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur laquelle il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

19.04 Montants dus au départ

L'Employeur verse, selon les modalités habituelles de paiement des salaires, les montants dus à la personne salariée lors de son départ.

19.05 Mode de paiement

Le paiement du salaire est effectué par virement bancaire à une institution financière déterminée par la personne salariée.

ARTICLE 20

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

20.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, l'expression « Développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel la personne salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Les parties conviennent d'encourager le développement des ressources humaines qui s'actualise dans des activités de perfectionnement chez les personnes salariées visées par la convention collective.

Les activités de perfectionnement doivent permettre l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes, pour mieux accomplir les tâches de la charge de travail actuelle ou pour accomplir de nouvelles tâches.

Les activités de perfectionnement des personnes salariées doivent s'inscrire dans les objectifs du service de l'animalerie et tenir compte des besoins des personnes salariées. Ces activités peuvent être destinées soit à la totalité des personnes salariées, soit à un groupe parmi celles-ci ou soit à une personne salariée.

20.02 Plan de développement des ressources humaines

Par le biais du comité de développement des ressources humaines, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent au minimum deux (2) fois par année pour discuter du programme de développement des ressources humaines établi par l'Employeur.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, les rencontres du comité de développement des ressources humaines se tiennent à la même occasion que celles du comité de relations professionnelles. Un maximum de deux (2) personnes salariées peuvent être libérées pour ce comité conformément à la clause 11.02.

Lors de ces rencontres, l'Employeur consulte le Syndicat sur les besoins des personnes salariées de l'unité d'accréditation.

20.03 Demande de perfectionnement

L'Employeur évalue les demandes de perfectionnement soumises par la ou les personnes salariées. Tout en s'assurant de l'équité entre les personnes, il décide et autorise les demandes de perfectionnement ainsi que la ou les personnes salariées à qui elles sont destinées.

20.04 Mandat du comité

Le mandat du comité est :

1. de collaborer à l'élaboration du plan de développement des ressources humaines;

2. de recevoir le rapport des activités de perfectionnement annuel incluant les sommes qui y sont allouées.

20.05 Conditions applicables aux personnes salariées qui participent à une formation de perfectionnement

La personne salariée désignée par l'Employeur pour une activité de perfectionnement bénéficie des conditions suivantes :

a) elle est libérée de son travail sans perte de salaire régulier pendant le temps nécessaire pour participer à la formation; cependant en aucun cas, elle ne reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire régulier hebdomadaire;

b) si une telle activité a lieu en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet en temps, heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées à la formation, dans un délai raisonnable qui suit la fin de cette activité, à défaut de quoi ces heures lui sont payées à taux simple;

c) les dépenses de séjour et de déplacement engendrées par l'activité et nécessaires pour participer à la formation sont acquittées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives.

20.06 Utilisation du budget de développement des ressources humaines

Le budget est utilisé pour le remboursement des salaires et avantages sociaux, les frais pédagogiques et les frais de déplacement et de séjour.

20.07 Ressources disponibles

Pour la durée des présentes, l'Employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées représentées par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) couvert par le certificat d'accréditation, un montant équivalant à un pour cent (1 %) de la masse salariale.

ARTICLE 21

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL AU TRAVAIL

21.01 Définition

Tout temps travaillé en plus de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la personne supérieure ou de sa personne déléguée.

Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut joindre sa personne supérieure, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à sa personne supérieure ou à la personne déléguée dans les quarante-huit (48) heures.

21.02 Répartition équitable

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

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

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

Advenant l'absence de volontaires pour faire le temps supplémentaire, ce dernier est comblé à tour de rôle en débutant par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

21.03 Mode de rémunération

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, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

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

21.04 Conversion du temps supplémentaire en temps chômé

La personne peut demander de convertir son temps supplémentaire en temps chômé jusqu'à concurrence de quatre (4) jours dans une banque de temps à reprendre. La conversion s'effectue au taux du temps supplémentaire applicable à la clause 21.03.

21.05 Rappel au travail

Si la personne salariée doit revenir au travail alors qu'elle a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel :

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

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

21.06 Service de garde

A) Disponibilité à tour de rôle

Si les besoins exigent du personnel en service de garde, l'Employeur établit l'horaire de garde en l'offrant à tour de rôle aux personnes salariées ayant exprimé une disponibilité, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Aux fins de la répartition de la garde, chaque fois qu'une personne salariée refuse de faire son tour de garde, elle est considérée avoir fait la garde offerte.

Advenant l'absence de volontaires pour faire la garde, ce dernier est comblé à tour de rôle en débutant par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

La disponibilité se fait à partir du domicile de la personne salariée.

B) Mise sur pied d'un service de garde
L'Employeur informe le Syndicat de son intention de mettre en place un nouveau service de garde et ses modalités.

C) Rémunération
La personne salariée assujettie au service de garde reçoit une prime équivalant à une (1) heure à taux simple. Cette heure peut être placée en banque ou payé, au choix de la personne salariée.

Le service de garde se fait entre 8h et midi.

Si la personne salariée est rappelée au travail, l'Employeur lui paie minimalement trois (3) heures ou les heures réelles si elle a travaillé plus de trois (3) heures ;

Si la personne salariée est appelée à rentrer au travail et qu'elle a fait trente-cinq (35) heures dans sa semaine de travail, ses heures lui seront payées à taux supplémentaire.

21.07 Disposition spéciale

Dans le cas des personnes salariées soumises à un aménagement d'horaire différent de l'horaire régulier, dépendant de la période servant de base de calcul, tout travail fait en plus du nombre d'heures prévu à l'intérieur de cette période est considéré comme ~~du temps supplémentaire~~, et ce, s'il est effectué avec l'approbation de la personne supérieure ou de sa personne déléguée.

ARTICLE 22

CONGÉS FÉRIÉS

22.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congé fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou décret gouvernemental.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1er juillet.

L'Employeur reconnaît et observe les jours fériés suivants :

1) la fête du Canada
2) la fête du Travail
3) l'Action de grâces
4) la veille de Noël
5) Noël
6) le lendemain de Noël
7) la veille du jour de l'An
8) le jour de l'An
9) le lendemain du jour de l'An
10) le Vendredi saint
11) le lundi de Pâques
12) la journée nationale des patriotes
13) la fête nationale du Québec

La date de prise des congés fériés est déterminée annuellement par l'Employeur suite à une consultation auprès du Syndicat.

Pour du travail effectué en temps supplémentaire lors d'un jour férié, le taux double prévu à la clause (temps supplémentaire) s'applique le jour prévu à la liste ci-dessus plutôt que la date de la prise effective du congé férié.

La personne salariée qui travaille le jour de Noël et le jour de l'An est payée à taux et demi (1½).

22.02 Répartition équitable

L'Employeur répartit équitablement entre les personnes salariées les congés fériés.

L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les congés de fin de semaine.

L'Employeur accorde en alternance d'année en année à la demande de la personne salariée, le jour de Noël et le jour de l'An au cours duquel la personne salariée ne peut être tenue de travailler.

L'Employeur s'efforce d'accoler d'autres congés au congé de Noël ou du jour de l'An.

22.03 Remise du congé férié

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans un délai raisonnable. La personne salariée a le droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés compensatoires.

Les congés compensatoires accumulés doivent être pris avant le 30 juin de chaque année. Dans le cas où ce n'est pas possible de reprendre les congés compensatoires accumulés avant le 30 juin, la banque est payée.

22.04 Congé férié durant une absence

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

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

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

Si un (1) ou des congés fériés tombent durant le congé annuel de la personne salariée, ces journées sont accumulées dans la banque de congé compensatoire ou son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y a de congés fériés prévus durant son congé annuel.

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

22.05 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la personne salariée prend effectivement son congé doit, aux

fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

22.06 Conditions pour bénéficier du congé férié

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

a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;
b) la personne salariée ne soit en congé annuel à ce moment;
c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

22.07 Salaire

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

ARTICLE 23

CONGÉ ANNUEL

23.01 Période de référence

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

Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année.

23.02 Personne salariée ayant moins d'un (1) an de service

Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1⅔) de congé annuel par mois de service.

Cette personne salariée qui au 30 avril a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service 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).

23.03 Personne salariée ayant un (1) an et plus de service

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

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

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

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel.

23.04 Disposition spéciale

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

23.05 Indemnité

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

Toutefois, si la personne a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de référence 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 temps complet.

2. Une rémunération établie conformément à la clause 26.03 du paragraphe a), le cas échéant, de son salaire gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui à temps complet.

23.06 Période de congé annuel

La période de référence du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Il y a deux (2) périodes de congé annuel soit :

- de la semaine incluant le 1er juin à la semaine incluant le 30 septembre;
- du 1er octobre au 31 mai.

L'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne son congé annuel en dehors de la période du 1er juin au 15 septembre.

Il est entendu que la semaine incluant le 1er juin apparaît aux deux (2) programmes de vacances, mais une préséance est accordée à la personne salariée qui exprime son choix lors du programme affiché le 1er octobre.

23.07 Affichage de la liste

L'Employeur affiche avant le 1er mars et le 1er septembre une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit.

À la demande du Syndicat, l'Employeur lui transmet une copie de cette liste.

23.08 Inscription

La personne salariée inscrit sa préférence avant le 15 mars et le 15 septembre.

La personne salariée absente pendant ces périodes d'affichage communique sa préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée et de son ancienneté, mais appliquée entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi, d'un même site, tout en tenant compte des besoins du service.

Considérant que le site du CHUL compte quinze (15) personnes salariées et plus, l'Employeur divise en trois (3) groupes égaux la liste des techniciens en santé animale du CHUL, et ce par ancienneté :

1. Le premier groupe inscrit ses préférences à la 1ère semaine d'affichage, entre le lundi 8 h et le vendredi 16 h ;

2. Le second groupe inscrit ses préférences à la 2e semaine d'affichage, entre le lundi 8 h et le vendredi 16 h ;

3. Le dernier groupe inscrit ses préférences à la 3e semaine d'affichage, entre le lundi 8 h et le vendredi 16 h ;

4. La personne salariée qui ne fait pas son choix dans sa période identifiée pourra faire un choix après le premier choix de l'ensemble des personnes salariées.

23.09 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1er avril et le 1er octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

23.10 Prise du congé

La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix à l'intérieur de chacune des périodes d'inscription.

La personne salariée peut utiliser jusqu'à dix (10) jours de congé annuel de façon discontinue. Ces journées n'apparaissent pas au programme de congé annuel et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

23.11 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie le voit automatiquement reporté lors de maladie ou d'accident du travail, survenu avant le début du congé annuel.

La personne salariée incapable de prendre son congé annuel, en tout ou en partie, parce qu'elle est assignée comme personne témoin ou personne jurée, peut le reporter après entente avec l'Employeur quant aux dates, pour la durée de sa présence requise à la cour.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la personne salariée en tenant compte de sa préférence.

23.12 Fin de semaine

L'Employeur accorde une fin de semaine complète immédiatement avant et après le congé annuel.

23.13 Vacances anticipées

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut anticiper la prise de journées de congé annuel déjà accumulées.

23.14 Indemnité au départ

Lorsqu'une personne salariée quitte son emploi chez 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 24

CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'Employeur accorde à la personne salariée :

1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : conjoint ou enfant;

2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3) deux (2) jours de calendrier à l'occasion du décès du membre suivant de sa famille : l'enfant de son conjoint;

4) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : sa belle-sœur, son beau-frère, ses grands-parents et ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus ou cent cinquante (150) milles et plus du lieu de résidence de la personne salariée.

Aux fins d'application de la présente clause, la définition de conjoint est celle prévue à l'article 1 (Définition des termes).

24.02 Début de l'absence

Les congés prévus aux alinéas 24.01 peuvent être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement.

24.03 Malgré les dispositions de la clause 24.02, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 24.01-1), 24.01-2), 24.01-3) et 24.01-4) pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

24.04 Salaire

Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, sont payés au taux du salaire de la personne salariée.

Cependant, seuls les jours pendant lesquels la personne salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

24.05 Attestation des événements

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur ou sa supérieure immédiate et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, l'expression « journée d'absence » veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

24.06 Jurée ou témoin

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.

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

Les personnes salariées en disponibilité ont aussi droit à ce congé selon le nombre de jours prévus à l'horaire suivant la date de départ en congé.

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

La date de ce congé est déterminée après entente entre l'Employeur et la personne salariée et doit inclure ou immédiatement suivre la journée du mariage ou de l'union civile.

24.08 Congés pour responsabilités familiales

La personne salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ces journées sont prises au choix de la personne salariée. Elles peuvent être prises sans solde ou déduites de la banque annuelle de congés de maladie (clause 27.04).

Ce congé peut être fractionné en demi-journées si l'Employeur y consent.

La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée d'un congé prévu à la présente clause.

Les conditions applicables à la Loi sur les normes du travail sont incluses à la convention collective.

24.09 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 sa charge régulière de travail ou, le cas échéant, une charge régulière de travail qu'elle a obtenue à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où la charge régulière de travail aurait été abolie, 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 charge régulière de travail, est assignée à son rang d'ancienneté tel que prévoit l'article 32 de la convention collective.

ARTICLE 25

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 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) de la clause 25.11 et de la clause 25.11A, 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 à la clause 25.05, le congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 25.22 A.

25.02 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.

25.03 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).

25.03A) 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.

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.

25.04 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.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

25.05 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 clauses 25.08 ou 25.08 A, 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 clauses 25.08 ou 25.08 A, 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 clauses 25.10, 25.11 et 25.11A, 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.

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

25.07 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.

25.08 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.

25.08A) 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 à la clause 25.28.

25.08B) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.08 ou 25.08A, 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 clauses 25.10, 25.11 ou 25.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 25.01.

25.09 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 sa charge régulière de travail 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

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

1^{0} en additionnant :

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

---

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

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

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° 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 à l'alinéa 1 du premier paragraphe et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

25.10A 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 du paragraphe 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 le paragraphe 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 à l'alinéa 1 du premier paragraphe de la clause 25.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires

hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue à la clause 25.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

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

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[4] :

en additionnant :

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

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

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

1^{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.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1 de l'alinéa B du premier paragraphe 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.

La clause 25.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

25.11A 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 clauses 25.10 et 25.11.

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 quatrième paragraphe de la clause 25.10A s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

25.12 Dans les cas prévus par les clauses 25.10, 25.11 et 25.11A :

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 de la présente clause, 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 salaire hebdomadaire de base de la salariée en disponibilité 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 à la clause 25.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée en disponibilité 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 alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 25.04.

25.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à une charge régulière de travail et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

25.14 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.

25.15 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.

25.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 25.05. 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.

25.17 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 à la clause 25.31.
La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe 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.

25.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend sa charge régulière de travail ou, le cas échéant, la charge régulière de travail obtenue durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où la charge régulière de travail aurait été abolie, 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 charge régulière de travail est assignée à son rang d'ancienneté tel que prévoit l'article 32 de la convention collective.

SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

25.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à une autre charge régulière de travail, vacante ou temporairement dépourvue 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 sa charge régulière de travail 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 une autre charge de travail régulière ou celle qui consent à occuper la charge régulière de travail de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur charge régulière de travail respective.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail. Cependant, l'Employeur ne peut mettre fin à un remplacement temporaire ou déplacer une personne salariée pour permettre une telle affectation.

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 la présente clause, 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, 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.

Autres congés spéciaux

25.19A 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.

25.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 25.19A, 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 la clause 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 25.18 de la section II. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 25.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

25.21 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.

25.21A 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 clauses 25.33 et 25.33 A, 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.

25.21B Pendant le congé de paternité prévu à la clause 25.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[5], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Les 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 25.10 ou les 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 25.11, selon le cas, et la clause 25.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

25.21C 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 à la clause 25.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

25.21D La clause 25.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 25.21B ou 25.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

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

25.22A 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 clauses 25.33 et 25.33A, 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.

25.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service[4] 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 paragraphes de la clause 25.10 ou les 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 25.11, selon le cas, et la clause 25.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

25.24 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 à la clause 25.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

25.24A 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.

25.25 La clause 25.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 25.23 ou 25.24 en faisant les adaptations nécessaires.

25.26 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des paragraphes 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 de la clause 25.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 25.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

25.27 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 à la clause 25.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 25.21A. 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 à la clause 25.22A. 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 en autant qu'elle l'ait signifié dans sa première (1re) demande de modification.

La personne salariée en disponibilité 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 en disponibilité 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 disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur sa charge régulière de travail. 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.

25.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 25.27, 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 en disponibilité.

Malgré les paragraphes 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 à la clause 25.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à une charge régulière de travail et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

25.29 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 de la présente clause, les congés fériés accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

25.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre sa charge régulière de travail ou, le cas échéant, une charge régulière de travail qu'elle a obtenue à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où la charge régulière

de travail aurait été abolie, 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 charge régulière de travail est assignée à son rang d'ancienneté tel que prévoit l'article 32 de la convention collective.

25.29B 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 socioaffectifs 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 clauses 25.28, 25.31 et 25.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

25.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux clauses 25.21 et 25.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son Employeur.

b) Les congés visés aux clauses 25.21A et 25.22A 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 à la clause 25.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 25.31.

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

25.31 Le congé sans solde visé à la clause 25.27 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 la charge de travail régulière détenue 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 et en disponibilité 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.

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

25.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

25.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 25.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 25.27 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 la clause 25.28 durant cette période.

25.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.33 et 25.33A, 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 de la clause 25.21A ou 25.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 25.01.

25.33C La personne salariée qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, 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 la clause 25.28 durant cette période.

25.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 25.21, 25.21A, 25.22, 25.22A et 25.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 25.18 de la section II.

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

25.36 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 relative aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

25.37 Dispositions transitoires

Malgré les dispositions des clauses 25.10, 25.10A, 25.11, 25.11A, 25.21B, 25.21C, 25.23 et 25.24 du présent article, la personne salariée qui, à la date de signature de la présente convention collective 2019-2022, reçoit une indemnité conformément aux clauses correspondantes des dispositions nationales de la convention collective APTS 2011-2015, continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces clauses, en autant qu'elle y ait droit.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES EN DISPONIBILITÉ

26.01 La présente convention s'applique aux personnes salariées en disponibilité.

26.02 Toutefois, le salaire de la personne salariée en disponibilité est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

26.03 La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée en disponibilité se calcule et se paie de la façon suivante :

a) 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;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à une charge régulière de travail ou à l'horaire;
- sur le salaire de base 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 sont établies pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, les prestations d'assurance salaire.

b) Congés fériés :

5,7 % versé sur chaque paie et applicable :

- sur le salaire;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à une charge régulière de travail ou à l'horaire;

Toutefois, pour la personne salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la fête nationale, l'Employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent paragraphe, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauche de la personne salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauche et le 24 juin inclusivement.

c) Congés de maladie :

La personne salariée en disponibilité a droit à 10 jours de congé de maladie, et ce, au prorata du temps travaillé, tel que prévu à l'article 27.

ARTICLE 27

CONGÉ DE MALADIE

27.01 La période de référence pour le cumul des congés de maladie est du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante.

27.02 La personne salariée à temps complet a droit à 10 jours ouvrables de congés de maladie par période de référence et l'accumulation se fait au prorata des journées travaillées pour la personne salariée en disponibilité.

27.03 Ces jours s'accumulent au rythme de 0,8333 jour ouvrable par mois de service temps complet.

27.04 La personne salariée peut prendre 5 jours pour motifs personnels et elle peut en faire la demande sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du service.

La prise du congé de maladie ou du congé pour motif personnel peut être fractionnée en heures, demi-journée ou journée.

27.05 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de maladie auxquels elle a droit, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement d'un maximum de cinq (5) journées accumulées et non utilisées au 30 novembre de chaque année, ou au moment de son départ, le paiement des jours accumulés à cette date, et ce, au taux régulier.

27.06 Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie. Toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue à l'article 23.01.

ARTICLE 28

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

28.01 L'Employeur maintient pour la durée de la convention collective le régime d'assurance collective en place lors de la signature mentionnée au protocole de mise en vigueur de la présente convention ou un régime équivalent.

28.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre annuelle se tiendra avec les parties et l'assureur ou son mandataire afin de faire le point sur l'évolution de la situation des régimes d'assurance. Cette rencontre se tiendra au plus tard dans ~~les trente (30)~~ jours de la demande.

28.03 La contribution maximale de l'Employeur est déterminée à cinquante pour cent (50 %) de la prime payable pour une personne salariée pour un maximum de : mille six cents dollars (1600 $) par année.

Cette contribution sera majorée à 1 850 $ au 1er mai 2023 et à 2 000$ au 1er mai 2024.

Le Syndicat reçoit une copie de chacune des polices ou conventions relatives aux régimes d'assurances en vigueur.

L'Employeur fournit à chaque personne salariée une brochure explicative sur les dispositions et les différentes protections comprises dans les régimes d'assurance collective.

ARTICLE 29

PRIMES

29.01 Primes de soir et de nuit

La personne salariée faisant tout son service entre 14 h et 8 h, reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas :

a) Prime de soir

Pour toutes les heures effectuées entre 19 h et 24 h, la prime est de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la personne salariée.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures effectuées entre 0 h 01 et 7 h, la prime est de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la personne salariée.

29.02 Prime de fins de semaine

Pour toutes les heures effectuées entre 19 h le vendredi soir à 7 h le lundi matin, la prime est de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire de base de la personne salariée.

ARTICLE 30

HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

30.01 Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures à raison de cinq (5) jours de sept (7) heures de travail.

30.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00 h 01 heure, le dimanche, à 24 h 00, le samedi.

Aux fins de répartition du travail et des tâches, la semaine de travail est répartie du samedi au vendredi.

30.03 Plage horaire

L'amplitude (plage horaire) habituelle des heures de travail se situe entre 7 h et 17 h.

30.04 Attribution des heures en dehors de la plage horaire

Lorsque les besoins de l'Employeur nécessitent qu'une ou des personnes salariées doivent effectuer des heures de travail entre 17 h et 7 h, la procédure suivante s'applique :

a) Le travail demandé sera assigné par volontariat dans la mesure où la ou les personnes salariées se portant volontaires répondent aux exigences requises du travail à effectuer;

b) Si le volontariat ne permet pas de combler les besoins de l'Employeur, le travail sera assigné à la ou les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté qui répondent aux exigences requises du travail à effectuer.

30.05 Période de repos

La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

30.06 Période de repas

La période pour les repas ne doit pas être inférieure à une demi-heure (½) ni supérieure à une (1) heure. Il est possible, si la personne salariée n'a pas été en mesure de prendre sa pause de l'accoler à l'heure du dîner.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses repas sur les lieux du travail.

30.07 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine sauf lorsque le travail de fin de semaine est requis. Dans un tel cas, l'Employeur s'efforce de tenir compte de la préférence exprimée par la personne salariée pour la prise de son repos hebdomadaire lors de l'élaboration de l'horaire de travail. L'Employeur priorise la reprise de congé hebdomadaire avant d'accorder un autre congé.

30.08 Échange d'horaire

Il est possible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, et ce, après entente avec leur personne supérieure immédiate. Le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

30.09 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur organise sa répartition du travail de la façon suivante :

• Pour une personne salariée ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 fin de semaine sur 2
• Pour une personne salariée ayant entre 2 ans et moins de 7 ans d'ancienneté : 1 fin de semaine sur 4
• Pour une personne salariée ayant plus de 7 ans d'ancienneté : répartition équitable des fins de semaine restantes

L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle n'a pas à travailler deux (2) fins de semaine consécutives. Aux fins de la présente clause, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures

30.10 Demandes de congés

Les demandes de congés peuvent être remises à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant le début de l'horaire. Ces demandes de congés sont alors traitées lors de l'élaboration et y apparaissent lorsqu'elles sont acceptées.

Les demandes de congés reçues après le délai prévu à l'alinéa précédent sont traitées après l'élaboration de l'horaire de travail.

30.11 Affichage des horaires

L'horaire de travail (comprenant les journées de travail et les journées de congé) est affiché au moins dix (10) jours à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. L'Employeur y indique le site de travail.

À moins de circonstances particulières, l'Employeur transmet aux personnes salariées le jeudi qui précède la semaine qui débute le samedi, la répartition du travail et des tâches à effectuer pour la semaine qui se termine le vendredi. À moins d'indication contraire de l'Employeur, la personne salariée adapte ses heures d'entrée et de sortie en fonction du travail et des tâches prévues.

Un avis minimum de deux (2) jours doit être donné à la personne salariée lorsque la répartition des heures de travail de la journée et des tâches est modifiée et que conséquemment cette dernière doit terminer au-delà de 17 h. Si l'avis de deux (2) jours ne peut être respecté, les heures de travail seront offertes selon les dispositions pertinentes de la convention.

30.12 Aménagement du temps de travail

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition de la semaine de travail ou des heures de travail afin de favoriser la conciliation travail – vie personnelle. Voir annexe 3

ARTICLE 31

PROCÉDURE D'OCTROI D'UNE CHARGE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

31.01 Attribution d'une charge régulière de travail TSA ou TRPS

Après l'évaluation des besoins de la main-d'œuvre, l'Employeur attribue un statut temps complet lorsqu'une charge régulière de travail se libère ou est nouvellement créée sur un site de travail.

La charge régulière de travail est offerte par ordre d'ancienneté aux personnes salariées dans la mesure où la personne salariée répond aux exigences de la tâche du site visé.

Lorsque la personne salariée se voit attribuer une charge régulière de travail, l'Employeur lui envoie un avis écrit indiquant le titre d'emploi, le statut ainsi que le site habituel de travail.

Advenant une difficulté d'application ou des besoins particuliers, les parties se rencontreront pour trouver une solution.

31.02 Attribution d'une charge régulière d'assistant.e chef.fe.

A. Le délai d'affichage

Après évaluation des besoins de la main-d'œuvre, lorsqu'une charge régulière d'assistant.e chef.fe est vacante ou nouvellement créée, l'Employeur l'affiche sur le site Internet du Centre de recherche pendant une période de quinze (15) jours.

B. Absence durant le processus d'attribution d'une charge régulière de travail

L'Employeur doit communiquer avec la personne salariée absente lors de l'affichage d'une charge régulière de travail d'assistant.e chef.fe.

C. Avis d'affichage

L'avis d'affichage contient les indications suivantes :

1) titre d'emploi et statut;
2) échelle salariale;
3) site habituel de travail;
4) période d'affichage;

5) les caractéristiques particulières de la charge de travail (exemple : son mandat principal);
6) Les exigences lesquelles sont pertinentes et en relation avec la nature des fonctions :
   - la formation académique;
   - l'expérience;
   - compétence (savoir-faire);
   - aptitudes (savoir-être).
7) Toute autre indication susceptible de renseigner la personne salariée quant à la charge régulière de travail.

La personne représentante du Syndicat a accès à l'affichage ainsi qu'à la liste des candidatures. À la fin du processus de sélection, elle sera avisée du nom de la personne choisie.

D. Octroi de la charge de travail

L'Employeur accorde la charge régulière de travail à la personne salariée candidate la plus ancienne qui satisfait aux exigences indiquées sur l'avis d'affichage.

E. Période d'initiation et d'essai

La personne salariée qui obtient une charge régulière de travail d'assistant.e chef.fe a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail.

Si la personne salariée est maintenue dans sa charge régulière de travail, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

31.03 Changement de statut

La personne salariée peut décider de quitter sa charge régulière de travail pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article de la convention collective et détenir le statut prévu à la convention de collective.

Si la personne se retire ou se voit retirer la charge régulière de travail, elle reprend la charge régulière de travail qu'elle détenait si elle existe encore ou retourne sur la liste de disponibilité si tel était le cas.

31.04 Obtention d'un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation

Si un poste en dehors de l'unité d'accréditation est attribué à une personne salariée, elle a droit à une période de réintégration d'une durée maximale de douze (12) mois.

Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer sa charge régulière de travail si elle existe encore ou la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur ou de son propre gré, et ce, sans préjudice à ses droits acquis.

Après cette période, elle perd son ancienneté et ne fait plus partie de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 32

GESTION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ

32. 01 Utilisation de la liste de disponibilité

La liste de disponibilité peut être utilisée pour combler les besoins de personnel notamment pour remplacer une charge régulière de travail temporairement vacante pour toute raison prévue à la convention collective ou pour combler les heures occasionnées par un surcroît de travail.

32.02 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité comprend :

1. Les personnes salariées en disponibilité ayant exprimé une disponibilité minimale.

2. Les personnes salariées qui ont quitté leur charge régulière de travail pour s'inscrire sur la liste de disponibilité.

3. Toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur a accepté d'inscrire.

4. Toute personne salariée mise à pied qui désire y être inscrite.

32.03 Inscription sur la liste de disponibilité

Pour être inscrite sur la liste, la personne salariée doit par écrit faire connaître à l'Employeur les journées de la semaine où elle est disponible. La personne salariée donne une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.

La modification des disponibilités n'est valable que pour la période visée que si elle est transmise par écrit dix (10) jours avant l'affichage de l'horaire.

La disponibilité exprimée après ce délai n'est considérée que pour les heures non octroyées lors de l'affichage de l'horaire prévu à la période visée lorsque la liste de disponibilité est épuisée.

32.04 Disponibilité minimum

Pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée assure une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail par semaine, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, sauf pour les absences et congés avec ou sans solde auxquels elle a droit en vertu de la convention collective.

Si en cours d'horaire la personne salariée disponible, mais non assignée obtient un remplacement chez un autre Employeur, elle n'est pas tenue de respecter sa disponibilité. Elle doit alors fournir le ou les horaires de travail pertinents.

32.05 Horaire pour la liste de disponibilité

L'Employeur affiche l'horaire des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité conformément à la clause 30.11, et ce, en fonction des besoins du service connus à ce moment-là.

Il ne peut y avoir d'annulation de journées d'assignation en cours d'horaire, sauf dans des situations imprévisibles lors de sa confection et hors du contrôle de l'Employeur, dont notamment une réaffectation lors d'une grossesse, un retour de maladie, une affectation avec limitation fonctionnelle, une réintégration suite à une fin de période d'initiation et d'essai ou une annulation d'une formation externe. Dans ces situations, c'est la personne salariée la moins ancienne du service qui en est affectée.

32.06 Répartition des heures de travail

En vertu de la liste de disponibilité et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les heures de travail à chaque période selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur cette liste, pourvu que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche.

32.07 Remplacement d'un·e assistant.e chef.fe

Si l'Employeur décide de combler la charge régulière de travail temporairement vacante ou le surcroît de travail, il procède comme suit :

1. L'Employeur utilise les critères prévus à la clause 31.02 (Attribution d'une charge régulière d'assistant.e chef.fe) pour combler l'emploi temporairement non occupé ou le surcroît de travail;

2. La personne salariée qui obtient la charge temporairement non occupée ou le surcroît de travail se voit accorder le salaire prévu correspondant à celui qu'elle détient dans son échelle de salaire. Une fois le remplacement temporaire ou le surcroît de travail terminé, la personne salariée reprend la charge de travail ainsi que les conditions applicables qu'elle détenait ou retourne sur la liste de disponibilité si tel était le cas.

32.08 Remplacement d'une personne hors unité d'accréditation

Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation pour remplacer une personne-cadre ou une personne salariée, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Nonobstant l'alinéa précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

32.09 Horaire de travail

À la demande du Syndicat, l'Employeur fait parvenir une copie de l'horaire de travail en cours de chaque titre d'emploi et site.

32.10 Retrait de la liste de disponibilité

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

ARTICLE 33

PROCÉDURE DE MISE À PIED

33.01 L'Employeur procède à des mises à pied, notamment pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

a) cessation partielle des activités de l'Employeur;
b) manque de travail;
c) diminution des services à rendre.

Il doit respecter les étapes suivantes :

Étape 1

L'Employeur doit cesser d'employer les personnes salariées de la liste de disponibilité avant de réduire son personnel qui a une charge régulière de travail.

Étape 2

Lorsque l'Employeur prévoit réduire son personnel ayant une charge régulière de travail, il avise le Syndicat pour que ceux-ci puissent se rencontrer pour convenir, s'il y a lieu, d'alternatives susceptibles d'en réduire les impacts sur les personnes salariées.

Étape 3

Procédure de mise à pied

1) Abolition d'une charge régulière d'assistant.e chef.fe

   Lorsque le mandat de la personne salariée assistant.e chef.fe prend fin, la charge de celle-ci est abolie.

   Elle reprend donc une charge régulière de travail de TSA ou retourne sur la liste de disponibilité selon son rang d'ancienneté.

2) Abolition d'une charge régulière de technicien·ne en santé animale

   La charge régulière de la personne salariée TSA moins ancienne du service est abolie.

   L'Employeur procède à la mise à pied de cette personne salariée sauf si son départ empêche le maintien du service de l'animalerie. Dans ce cas, cette personne salariée demeure au travail et l'Employeur utilise le même processus pour identifier la personne salariée devant être effectivement mise à pied.

3) Abolition d'une charge régulière TRPS

La charge régulière de la personne salariée TRPS moins ancienne du service est abolie.

Advenant une difficulté particulière lors d'une mise à pied, les parties se rencontreront pour trouver une solution appropriée.

Étape 4

Préavis de mise à pied

Dans le cas où il n'y a pas d'alternative et que l'Employeur doit effectuer une ou des mises à pied, il donne un avis écrit à la personne salariée et au Syndicat de la façon suivante :

a) d'une (1) semaine si la personne salariée justifie de moins d'un (1) an de service continu;

b) de deux (2) semaines si la personne salariée justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

c) de quatre (4) semaines si la personne salariée justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;

d) de huit (8) semaines si la personne salariée justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette mise à pied.

L'Employeur qui ne donne pas le préavis prévu ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait le droit.

ARTICLE 34

CHANGEMENT DE SITE DE TRAVAIL

34.01 Dans le cas d'un service multisite, le site habituel de travail de la personne salariée à temps complet ou le site inscrit lors de la répartition du travail et des tâches à effectuer (horaire hebdomadaire) de la personne salariée en disponibilité peut faire l'objet d'un changement temporaire ou d'un changement à long terme.

L'Employeur prend les moyens nécessaires afin de l'éviter ou d'en limiter la durée s'il doit y recourir.

34.02 Changement temporaire de site de travail

L'Employeur peut changer une personne salariée de site de travail pour les raisons suivantes :

- Besoins de personnel qualifié pour répondre à un besoin que le personnel du site ne peut effectuer;
- Besoins imprévus;
- Besoins urgents;
- Cas fortuit ou de force majeure;
- Mandats spécifiques (ex. : monitorat, stages, formation, évaluation, projets de recherche, etc.);
- Pour éviter d'avoir recours au temps supplémentaire dans un service;
- Dans le cas de réorganisation temporaire des activités du service
- Insuffisance de ressources sur la liste de disponibilité;
- Variation circonstancielle de la clientèle ou des services à dispenser;
- Toute autre situation dont les parties conviennent.

Avant de procéder à un changement temporaire de site de travail, l'Employeur avise dès que possible la ou les personnes salariées visées.

Ce changement temporaire de site de travail est d'abord offert sur une base volontaire aux personnes salariées qui répondent aux exigences requises pour effectuer le travail. À défaut de volontaires, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté pour effectuer le changement de site. La ou les personnes salariées doivent répondre aux exigences requises pour effectuer le travail.

Le changement temporaire de site de travail ne peut excéder douze (12) semaines consécutives. À la fin de la période de changement de site de travail, la ou les personnes salariées reviennent à leurs sites de travail.

Lors d'un déplacement temporaire, l'Employeur paie les frais suivants :

1. Pour les personnes salariées à temps complet qui ont un site habituel de travail, les frais de déplacement d'un site à l'autre et les frais de stationnement supplémentaire seront payés, et ce, pour tout déplacement jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines consécutives.

2. Après quatre (4) semaines consécutives de déplacement, l'Employeur paiera uniquement les frais de stationnement supplémentaire.

3. Pour les personnes salariées en disponibilité, si l'Employeur change le site de travail après la sortie de la répartition du travail et des tâches à effectuer (horaire hebdomadaire), il paie également les frais de déplacement d'un site à l'autre ainsi que les frais supplémentaires de stationnement.

34.03 Changement de site de travail à long terme

Un changement de site de travail à long terme ne peut se faire que dans les circonstances suivantes :

- Modification de la structure du service;
- Modification des services offerts;
- Variation qualitative ou quantitative des services offerts;
- Manque de personnel;
- Toute autre situation dont les parties conviennent.

Un changement de site est considéré à long terme lorsqu'il est requis pour une période minimale de plus de douze (12) semaines consécutives.

34.04 Le changement de site à long terme est d'abord offert sur une base volontaire aux personnes salariées qui répondent aux exigences requises pour effectuer le travail. À défaut de volontaires, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté pour effectuer le changement de site. La ou les personnes salariées doivent répondre aux exigences requises pour effectuer le travail.

34.05 Avant de procéder à un changement de site à long terme, l'Employeur avise, dans les meilleurs délais, la ou les personnes salariées concernées ainsi que le Syndicat.

34.06 Dans le cas d'un changement de site à long terme, l'Employeur indiquera sur l'horaire de travail le nouveau site de travail de la ou les personnes salariées visées.

ARTICLE 35

CONGÉ SANS SOLDE

35.01 Congé sans solde

Après un (1) an de service chez l'Employeur, au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service peut obtenir, après entente avec l'Employeur, et une (1) fois par période de quatre (4) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent. La durée totale de ce congé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir un congé sans solde de plus de quatre (4) semaines, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant les dates et la durée du congé. L'octroi de ce type de congé sans solde est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

35.02 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder, à une personne salariée à temps complet qui a trois (3) ans de service au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

La personne salariée à temps complet doit faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine et ne peut être renouvelé qu'une (1) fois.

La personne salariée à qui on accorde le congé conserve sa charge régulière de travail mais voit son statut changer pendant la durée du congé pour une personne salariée en disponibilité.

À son retour au travail après un tel congé et/ou prolongation, la personne salariée à temps complet doit travailler pour la durée équivalente à son congé partiel sans solde jusqu'à concurrence d'une (1) année pour redevenir éligible à un tel congé.

Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement un autre congé sans solde, autre qu'un congé sans solde ou partiel sans solde suite à un congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption.

Une fois le congé accordé, sa durée ne peut être modifiée sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée.

35.03 Congé sans solde pour enseigner

Une personne salariée qui a au moins un (1) an de service chez l'Employeur peut obtenir, après entente avec l'Employeur, par demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois pour enseigner une discipline reliée à l'emploi de la personne salariée.

35.04 Fonction civique

La personne salariée a droit aux congés et bénéfices prévus aux lois électorales en vigueur.

35.05 Disposition générale

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

1) Ancienneté

La personne salariée conserve son ancienneté lors de la prise de congé sans solde de plus de trente (30) jours.

Dans les cas suivants, elle conserve et accumule de l'ancienneté :

- Lors de la prise d'un congé partiel sans solde.
- La première année du congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner.

2) Expérience

La personne salariée conserve l'expérience acquise mais cesse de l'accumuler au moment du début de son congé à l'exception d'un congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université, compte comme expérience acquise aux fins de salaire, et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

3) Assurance collective

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

4) Régime de retraite

La personne salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le RREGOP. Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'une personne salariée 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.

5) Retour avant la date prévue

Après un préavis écrit à l'Employeur d'au moins trente (30) jours, la personne salariée peut, en tout temps au cours de son congé sans solde ou partiel sans solde, reprendre sa charge régulière de travail ainsi que les conditions applicables qu'elle détenait ou retourne sur la liste de disponibilité si tel était le cas.

6) Modalités de retour

La personne salariée revient au travail à l'expiration de son congé, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de chez l'Employeur.

ARTICLE 36

REPAS ET ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

36.01 L'Employeur suit les règles applicables au réseau de la santé et des services sociaux pour le coût du repas fourni sur les lieux de travail (référence à l'article 32 D.N. APTS).

36.02 L'Employeur suit les règles applicables au réseau de la santé et des services sociaux pour l'indemnité de frais de déplacement, repas et les montants versés pour les couchers (référence article 33 D.N. APTS).

ARTICLE 37

RÉGIME DE RETRAITE

37.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

37.02 Congé partiel sans solde

a) Le congé partiel sans solde a pour effet de permettre à la personne salariée de réduire son temps de travail tout en lui permettant de maintenir sa participation au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), sous réserve de paiement des cotisations exigibles;

b) Pour les congés correspondant à vingt pour cent (20 %) ou moins de la prestation de travail de la personne salariée à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est obligatoire pour la période non travaillée;

c) Pour les congés correspondant à plus de vingt pour cent (20 %) de la prestation de travail de la personne salariée à temps complet, le maintien de la cotisation au RREGOP est optionnel pour la période du congé. Alternativement, le rachat est possible selon les dispositions prévues à la loi sur le RREGOP pour la période non cotisée;

d) L'octroi d'un congé partiel sans solde est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service;

e) Les ententes prises en fonction de la présente section sont d'une durée convenue entre la personne salariée et l'Employeur;

f) Les ententes prises en fonction de la présente section sont renouvelables, modifiables et peuvent être interrompues à tout moment, après entente entre l'Employeur et la personne salariée;

g) Malgré l'alinéa précédent, si les besoins du service le nécessitent, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin temporairement ou définitivement au présent congé partiel sans solde avec un préavis de trente (30) jours;

h) La demande doit être faite, par écrit, au moins trente (30) jours avant le début de l'entente;

i) Ces ententes doivent être conformes et demeurent sujettes à toutes les autres dispositions de la loi sur le RREGOP.

37.03 Transmission des données, problèmes administratifs et exonération en cas d'invalidité

a) L'Employeur s'assure que les informations pertinentes et exactes concernant les personnes salariées qui cotisent au RREGOP sont transmises à Retraite Québec;

b) Si des problèmes administratifs en matière de régime de retraite surviennent, les représentants des parties au Comité de relations professionnelles en seront saisis et verront à les régler;

c) En matière d'exonération de cotisation au RREGOP pour une personne bénéficiant du régime d'assurance invalidité, l'Employeur verra à ce que les prescriptions de la loi soient respectées.

37.04 Règlement du RREGOP

Advenant le cas où la règlementation du RREGOP permettrait aux personnes salariées de pouvoir bénéficier de congé de retraite progressive, les parties se rencontreront afin de discuter et de convenir d'une entente à cet effet.

ARTICLE 38

RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROFESSIONNELLE

38.01 Responsabilité civile

L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions dans le cadre des règlements, normes et procédures en vigueur.

L'Employeur convient de n'exercer aucune réclamation contre la personne salariée à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la personne salariée dont la preuve incombe à l'Employeur.

38.02 Responsabilité professionnelle

La personne salariée n'est pas tenue de signer un document de travail qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser ni de modifier un tel document qu'elle croit exact sur le plan professionnel. Dans de tels cas, aucune mesure disciplinaire ne peut lui être imposée.

38.03 Assignation à comparaître dans le cadre des fonctions

Lorsqu'une personne salariée est assignée à comparaître comme témoin dans une cause en lien avec l'exercice normal de ses fonctions, l'Employeur assiste la personne salariée qui en fait la demande.

ARTICLE 39

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ET MESURES PRÉVENTIVES

39.01 Examen médical

Tous les examens, immunisations ou les traitements exigés par l'Employeur sont réalisés sans frais sur les heures de travail des personnes salariées.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

39.02 Soins d'urgence

En cas d'urgence, l'Employeur fournit gratuitement les soins requis par la personne salariée qui est au travail.

39.03 Santé et sécurité au travail

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.

39.04 Comité de santé et sécurité au travail

Une personne représentante du service de l'animalerie et membre de l'APTS siège sur le comité paritaire de santé et de sécurité au travail du CRCHU de Québec - Université Laval et les parties s'entendent pour maintenir la pratique actuelle du comité de santé et de sécurité au travail.

Les TRPS sont représentés par le membre de l'APTS sur le comité.

La personne représentante identifie et rapporte au comité les situations qui peuvent être une source de danger pour les personnes salariées dans le cadre de leur travail. Elle transmet au Syndicat les projets d'ordre du jour et les procès-verbaux des réunions.

La personne salariée nommée sur ce comité est libérée de son travail le temps nécessaire pour accomplir son mandat.

ARTICLE 40

RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORMES

40.01 Uniforme

L'Employeur fournit aux personnes salariées les uniformes nécessaires et requis pour effectuer le travail. Ceux-ci sont entretenus aux frais de l'Employeur.

40.02 Équipements de sécurité

L'Employeur fournit aux personnes salariées les équipements de sécurité nécessaires tels que les souliers et équipements de protection individuelle.

L'Employeur fournit des produits d'hygiène convenables. Cependant, il est convenu que les produits spécialisés seront aux frais des personnes salariées.

40.03 Vestiaire

L'Employeur offre aux personnes salariées des casiers sous clé ou un autre endroit sécuritaire pour ranger leurs effets personnels.

40.04 Salle d'habillage et salle de repos

L'Employeur fournit une salle d'habillage ainsi qu'une salle de repos.

ARTICLE 41

AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL

41.01 Affichage d'avis

Tout document de nature syndicale signé par une personne représentant le Syndicat est affiché dans un tableau fermé à clé, réservé au Syndicat. Ce type de document ne doit pas contenir des informations pouvant porter préjudice à l'Employeur.

La clé est remise à la personne dûment mandatée pour représenter le Syndicat à cet effet.

L'Employeur attribue un local au Syndicat.

L'aménagement du local syndical comprend : bureau, chaises, classeur fermant à clé, téléphone et l'accès à Internet.

ARTICLE 42

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

42.01 Mesures correctives

Lorsque la personne salariée, dans l'exercice normal de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (par exemple : vêtements, souliers de travail, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La personne salariée déclare officiellement l'incident à sa personne supérieure immédiate dans les meilleurs délais, mais n'excédant pas vingt-quatre (24) heures à moins que son état de santé ne l'empêche de le faire.

La personne salariée présente sa réclamation par écrit dans les quatorze (14) jours suivant l'évènement, à moins que son état de santé ne l'empêche de le faire.

ARTICLE 43

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

43.01 Sous réserve du protocole de mise en vigueur, la présente convention collective prend effet à compter du 16 septembre 2022 et demeure en vigueur jusqu'au 15 septembre 2026.

43.02 Les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

43.03 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 ont signé, ce 22e jour du mois de juin 2023.

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

Robert Comeau
Président

Stéphanie Bernard
Présidente de l'exécutif local

Andrée Brisson
Secrétaire-trésorière

Geneviève Letarte
Conseillère syndicale aux relations de travail

CHU de Québec - Université Laval

Marie-Michèle Fontaine
Directrice DRHCAJ, CHU de Québec - UL

Charles Roberge
Directeur adjoint administratif, Centre de recherche CHU de Québec - UL

Émilie Chouinard
Chef de service de l'animalerie, membre du comité de négociation

Karine Trudel
Conseillère en gestion des ressources humaines, négociatrice patronale

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

ÉCHELLE DE SALAIRE

Technicien.ne en recherche psychosociale

Échelon	Taux au 15-09-2022	Taux au 01-04-2023	01-04-2024	01-04-2025	01-04-2026
1	21,86	23,43	24,02	24,62	25,36
2	22,53	24,16	24,76	25,38	26,14
3	23,23	24,92	25,54	26,18	26,97
4	23,96	25,73	26,37	27,03	27,84
5	24,74	26,47	27,13	27,81	28,64
6	25,45	27,30	27,98	28,68	29,54
7	26,25	28,17	28,88	29,60	30,49
8	27,09	29,05	29,77	30,52	31,43
9	27,93	29,88	30,63	31,39	32,33
10	28,73	30,90	31,67	32,46	33,44
11	29,71	31,81	32,61	33,42	34,43
12	30,59	32,93	33,75	34,59	35,63
13	31,66				

Technicien.ne en santé animale

Échelon	Taux au 15-09-2022	Taux au 01-04-2023	01-04-2024	01-04-2025	01-04-2026
1	22,04	23,74	24,34	24,95	25,69
2	22,83	24,58	25,19	25,82	26,59
3	23,63	25,45	26,09	26,74	27,54
4	24,47	26,33	26,99	27,67	28,50
5	25,32	27,25	27,93	28,63	29,49
6	26,20	28,23	28,93	29,65	30,54
7	27,14	29,19	29,92	30,67	31,59
8	28,07	30,24	31,00	31,77	32,73
9	29,08	31,28	32,07	32,87	33,85
10	30,08	32,39	33,20	34,03	35,05
11	31,14	33,56	34,40	35,26	36,32
12	32,27	34,74	35,60	36,49	37,59
13	33,40				

Assistant.e chef.e

Échelon	Taux au 15-09-2022	Taux au 01-04-2023	01-04-2024	01-04-2025	01-04-2026
1	23,81	25,64	26,28	26,93	27,74
2	24,65	26,54	27,20	27,88	28,72
3	25,52	27,49	28,17	28,88	29,75
4	26,43	28,43	29,14	29,87	30,77
5	27,34	29,42	30,16	30,91	31,84
6	28,29	30,49	31,26	32,04	33,00
7	29,32	31,52	32,31	33,12	34,11
8	30,31	32,67	33,48	34,32	35,35
9	31,41	33,79	34,63	35,50	36,57
10	32,49	34,98	35,85	36,75	37,85
11	33,63	36,24	37,15	38,08	39,22
12	34,85	37,51	38,45	39,41	40,59
13	36,07				

ANNEXE 2

SERVICES ESSENTIELS

Les parties reconnaissent qu'en cas de grève ou lock-out, l'article 109.3 du Code du travail s'applique et qu'il est nécessaire de fournir les services permettant de préserver la santé des animaux et le patrimoine de recherche du Centre de recherche du CHU de Québec - UL.

Dans ce cadre, les parties doivent se réunir avant le déclenchement de la grève ou du lock-out pour convenir notamment du nombre d'heures de prestation de travail devant être fournies pendant le conflit de travail. Toutes les personnes salariées ainsi désignées ont droit aux bénéfices et aux avantages prévus à la convention collective.

Si les parties ne s'entendent pas sur le·s nom·s ou le nombre de personnes salariées à désigner ou sur les gestes à poser, leur nature ou leur fréquence, la question est soumise de toute urgence au Tribunal administratif du travail, dans le cadre de sa compétence en vertu de l'article 109.3 du Code du travail.

ANNEXE 3

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours :

L'Employé.e peur obtenir, après entente avec l'Employeur, et en tenant compte des besoins du service, la semaine de travail de quatre (4) jours.

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

La semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante pour les personnes salariées à temps complet :

- 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.

Pour les personnes salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet
   - Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 10 jours à 5 jours.
   - Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
   - Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	Indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi.

3. 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 de l'indice de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments -les congés annuels	5 jours	4 jours
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour :
- l'indemnité de congé de maternité, de paternité et d'adoption
- la prestation d'assurance salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la semaine 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 les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application
Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.
Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment :
a) l'aire d'application (centre d'activités);
b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (ex. : échange de poste);
d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
e) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;
g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

5. Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible

correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

B PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE APTS

Intervenu entre

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

et

CHU DE QUÉBEC - UNIVERSITÉ LAVAL
Groupe visé : Technicien·ne en santé animale
Technicien·ne en recherche psychosociale
Assistant.e chef.fe

PROTOCOLE POUR LA MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le protocole d'entrée en vigueur de la convention collective est le suivant :

1) La convention collective intervenue entre les parties entre en vigueur au moment de sa signature;

2) La nouvelle échelle de salaire est applicable à partir du 1 avril 2023;

3) Le nouveau maximum payable par l'employeur au régime d'assurance collective entre en vigueur le 1er mai 2023.;

4) À la signature de la convention collective, les banques de libérations syndicales sera de trois cent quinze (315) heures. Ce solde de libérations syndicales couvre la période du 1 avril 2023 au 31 mars 2024;

5) Le nombre de jours de maladie ajusté à 10 jours annuellement sera rétroactif au 1er décembre 2022.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 22e jour du mois de juin 2023.

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

Geneviève Letarte
Conseillère syndicale aux relations de travail

Stéphanie Bernard
Présidente de l'exécutif local

CHU de Québec - Université Laval

Karine Trudel
Conseillère en gestion des ressources humaines, CRCHU de Québec-UL

Émilie Chouinard
Chef de service de l'animalerie,
Centre de recherche CHU de Québec - UL