CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (FTQ)

16 JUIN 2024
31 MARS 2028

SCFP	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
	7 juin 2024	16 juin 2024	31 mars 2028

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	1.1
2	Droits de la direction	2.1
3	Dispositions générales	3.1
4	Accréditation et champ d'application	4.1
5	Régime syndical et retenues syndicales	5.1
6	Liberté d'action syndicale	6.1
7	Rémunération	7.1
8	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	8.1
9	Primes	9.1
10	Procédure de règlement de griefs	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Ancienneté	12.1
13	Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Frais de déménagement	16.1
17	Années d'expérience antérieure	17.1
18	Congés sans solde et partiels sans solde	18.1
19	Temps supplémentaire	19.1
20	Congés fériés payés	20.1
21	Congé annuel (vacances)	21.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
22	Droits parentaux	22.1
23	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire	23.1
24	Régime de retraite	24.1
25	Avantages sociaux	25.1
26	Repas	26.1
27	Allocations de déplacement	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	29.1
30	Santé et sécurité	30.1
31	Discrimination, harcèlement et violence	31.1
32	Assurance responsabilité	32.1
33	Comités de relations de travail	33.1
34	Régime de congé à traitement différé	34.1
35	Changements technologiques	35.1
36	Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail	36.1
37	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	37.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens en travail social	A.1
B	Conditions particulières aux personnes salariées de centres de réadaptation offrant les services d'adaptation aux habitudes de travail	B.1
C	Conditions particulières à l’infirmière ou infirmier auxiliaire	C.1
D	Conditions particulières aux éducatrices ou éducateurs	D.1
E	Conditions particulières à l’infirmière ou infirmier	E.1
F	Conditions particulières aux professionnelles et professionnels	F.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
G	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens	G.1
H	Reconnaissance de scolarité additionnelle	H.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques et autres centres d’activités visés	I.1
J	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1)	J.1
K	Conditions particulières s'appliquant à l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel	K.1
L	Semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail	L.1
M	Disparités régionales	M.1
N	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	N.1
O	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	O.1
P	Conditions particulières aux personnes salariées travaillant dans une unité spécifique	P.1
Q	Conditions particulières s'appliquant aux personnes salariées œuvrant dans la mission centre de protection de l’enfance et de la jeunesse ou centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d’adaptation	Q.1
R	Conditions particulières s'appliquant aux personnes salariées œuvrant dans un établissement privé conventionné	R.1
S	Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardiorespiratoires	S.1
T	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	T.1
U	Conditions particulières aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie	U.1
V	Conditions particulières aux personnes salariées affectées au travail social en centre d’accueil	V.1
W	Repas fournis aux personnes salariées de certains titres d’emploi	W.1
X	Horaires atypiques	X.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
Y	Conditions particulières applicables à certaines personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux visées par le processus de titularisation	Y.1
Z	Structure salariale, taux et échelles de salaire au 1er avril 2022 pour le secteur de la santé et des services sociaux	Z.1
AA	Rangements des titres d'emploi	AA.1
BB	Emplois-remorques, santé et services sociaux	BB.1
CC	Conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral	CC.1
DD	Relative à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée	DD.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative à la création du titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe	1.1
No 2	Relative à la personne retraitée réembauchée	2.1
No 3	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire	3.1
No 4	Relative au comité national sur les changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux	4.1
No 5	Relative à la création d'un comité national intersyndical relatif à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones	5.1
No 6	Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement	6.1
No 7	Relative aux personnes salariées qui ont suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires	7.1
No 8	Concernant le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires à être inscrits au SNMO	8.1
No 9	Relative à la réinsertion sociale des personnes bénéficiaires qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental	9.1
No 10	Relative à certaines infirmières auxiliaires ou certains infirmiers auxiliaires	10.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 11	Relative à la santé et sécurité au travail	11.1
No 12	Relative au comité paritaire local intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études	12.1
No 13	Concernant les projets de réorganisation	13.1
No 14	Relative à l'encadrement professionnel du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires nouvellement embauché	14.1
No 15	Relative à la notion de service	15.1
No 16	Relative à la titularisation des personnes salariées à temps partiel en soins infirmiers et cardiorespiratoires	16.1
No 17	Relative à l'aménagement du temps de travail	17.1
No 18	Relative à la création d'un comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes	18.1
No 19	Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate	19.1
No 20	Relative à certaines modalités pour rendre le temps complet attractif pour la catégorie de personnel en soins infirmiers	20.1
No 21	Relative à certaines personnes salariées invalides au moment où la convention collective leur devient applicable	21.1
No 22	Relative à la création d'un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail	22.1
No 23	Relative à l'analyse de certains sujets référés au comité provincial de relations de travail	23.1
No 24	Relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue	24.1
No 25	Relative aux spécialistes en procédés administratifs	25.1
No 26	Relative à la limitation du recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante	26.1
No 27	Relative à certaines personnes salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	27.1
No 28	Relative aux libérations syndicales pour certains comités nationaux	28.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 29	Relative au chevauchement interquarts de travail pour certaines personnes salariées	29.1
No 30	Relative à la création d'un comité national sur le règlement des litiges relatifs à la crise sanitaire	30.1
No 31	Relative à la mise à jour des établissements et installations visés par l'annexe I, l'annexe O et l'annexe P de la convention collective	31.1
No 32	Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	32.1
No 33	Relative aux conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale	33.1
No 34	Relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés	34.1
No 35	Relative au titre d'emploi d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	35.1
No 36	Relative à la modification de la nomenclature pour certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes	36.1
No 37	Relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (5321)	37.1
No 38	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	38.1
No 39	Relative aux agents administratifs ou aux agentes administratives, classe 2 – secteurs secrétariat et administration	39.1
No 40	Relative à la région du Nord-du-Québec	40.1
No 41	Relative à l'abolition des titres d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4 des secteurs secrétariat et administration	41.1
No 42	Relative à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui interviennent auprès de clientèles aux réalités et besoins spécifiques	42.1
No 43	Relative à l'autogestion des horaires	43.1
No 44	Relative à la création des titres d'emploi d'intervenant ou d'intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité et d'intervenant ou d'intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe	44.1
No 45	Relative à certaines modalités pour reconnaître l'assiduité au travail	45.1

		Page
No 46	Relative aux projets locaux visant la santé globale des personnes salariées	46.1
No 47	Relative à la cotisation à un ordre professionnel	47.1
No 48	Relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) et d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445)	48.1
No 49	Relative aux secrétaires médicales du secteur de la santé et des services sociaux (5322)	49.1
No 50	Relative à la création d'un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales dans le contexte de la création de Santé Québec et de l'adoption du projet de loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace	50.1
No 51	Relative à certains titres d'emploi du secteur des technologies de l'information	51.1

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

No 1	Relative à la promotion de la lettre d'entente no 17	1.1
No 2	Relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la loi sur le RREGOP	2.1
No 3	Relative aux obligations de l'employeur face à la violence conjugale, familiale, ou à caractère sexuel	3.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 1. La personne salariée

« La personne salariée » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également « l'agente ou l'agent syndical libéré » prévu à l'article 6 de la présente convention.

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

2. La personne salariée à temps complet

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

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la personne salariée de la liste de rappel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est, à sa demande, considérée pendant cette période comme une personne salariée à temps complet.

3. La personne salariée à temps partiel

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

4. Poste

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

Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 7.10 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail.

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

5. Service

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

6. Promotion

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

7. Transfert

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

8. Rétrogradation

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

9. Période comptable

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

10. Personne conjointe

On entend par personnes conjointes, 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.

11. Enfant à charge

Une ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux, non marié ou 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'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.02 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention.

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

Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief, qu’une fois sa période de probation complétée.

1.03 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

1.04 Liste de rappel

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

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Objet

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

3.02 Listes informatiques

Les listes que l'employeur doit fournir au syndicat en vertu de la convention collective lui sont transmises, à sa demande, sur support informatique si disponible.

ARTICLE 4

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

4.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

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

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

4.04 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

4.05 L'employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'une personne salariée, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (douze (12) mois). La période d'un (1) an précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours.

L'employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause.

4.06 Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également, sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu d'un des régimes suivants : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Société de l'assurance automobile du Québec, Régime de rentes du Québec, Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels, Emploi et Développement social Canada, Indemnisation des victimes d'actes criminels, Régime québécois d'assurance parentale ou régime d'assurance salaire lors d'une invalidité de plus de cent quatre (104) semaines.

Ce dossier comprend :

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires;

- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- les rapports du bureau de santé à la personne responsable du personnel concernant son état de santé;
- la copie des rapports d'accident du travail;
- les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 4.13.

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

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

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

Suspensions

4.08 A- Suspension de plus de deux (2) jours

Dans les cas de suspension de plus de deux (2) jours, la procédure doit être la suivante :

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

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

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

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

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent, peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

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

B) Suspension de deux (2) jours et moins

Dans les cas de suspension de deux (2) jours et moins, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. La personne salariée conserve son droit de recours.

L'employeur informe la personne salariée, par écrit, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, des raisons et des faits qui ont provoqué la suspension. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

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

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

4.09 Congédiement

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

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

2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire. S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité.

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

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

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

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

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

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

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

Si la personne salariée permet à l'employeur que les raisons et les faits qui ont provoqué son congédiement soient indiqués au syndicat, seules ces raisons et ces faits peuvent lui être opposés en arbitrage.

Congédiement à l'arbitrage

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les quinze (15) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, la personne salariée commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail à partir de la seizième (16e) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

4.10 La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident. L'employeur transmet au syndicat une copie de ces avis dans le même délai.

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

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

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

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

4.13 Mesures administratives

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

4.14 Agente ou agent de sécurité

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

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

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

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

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

5.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier (1er) jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

5.03 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, à la trésorière ou au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit, par transmission électronique, une liste détaillée comportant les informations suivantes :

- le nom de la personne salariée;
- le numéro d'employé;
- l'adresse et le numéro de téléphone;
- l'adresse courriel;
- le titre d'emploi principal;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le service;
- le quart de travail;
- le salaire;
- le salaire versé au cours de la période;
- le montant de la cotisation syndicale retenu;
- l'indication des absences temporaires pour toute la période comptable et la codification du motif;
- la date d'embauchage de la personne salariée nouvellement embauchée au cours de la période;
- la date de départ de la personne salariée ayant quitté au cours de la période;
- pour la personne salariée à temps partiel :
    - le nombre d'heures travaillées à l'exclusion des heures supplémentaires;
    - le nombre de jours de congé annuel pris;
    - l'ancienneté accumulée.

Si le système en place le permet, l'employeur fournit également :

- le total des salaires réguliers;
- le total des prestations d'assurance salaire;
- le total de la rémunération versée.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

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

6.02 Activités syndicales externes

Les jours de libération accordés pour toute activité syndicale externe sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant :

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

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

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

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 6.05 et 6.19.

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

6.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 6.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

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

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

6.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.20, il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même service peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 6.02 de la présente convention collective.

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

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

6.06 Congé sans solde pour fonction syndicale

Toute personne salariée appelée par le syndicat ou la centrale avec laquelle son syndicat est affilié, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits à la date de son départ, mais elle ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'employeur aucun salaire et bénéfice.

Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails que celui-ci juge utiles.

La personne salariée exerçant une fonction syndicale pourra bénéficier de l'assurance collective alors en vigueur si la personne salariée paie d'avance en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et que les clauses du contrat d'assurance le permettent.

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

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

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

6.09 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 6.07 et 6.08, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

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

6.11 Activités syndicales internes

Les jours de libération accordés pour toute activité syndicale interne aux fins d'application de la présente convention collective sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant :

	Nombre de jours de libération avec solde par année		
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10[3]**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus**
1 - 24	10	10	10
25 - 49	20	20	20
50 - 100	50	125	145
101 - 200	95	225	245
201 - 300	125	305	325
301 - 500	155	375	405
501 - 750	180	415	465
751 - 1 000	230	520	590
1 001 - 1 250	255	570	640
1 251 - 1 500	280	635	715
1 501 - 1 750	310	705	800
1 751 - 2 000	340	780	880
2 001 - 2 250	365	810	955
2 251 - 2 500	380	880	1 010
2 501 - 2 750	385	915	1 040
2 751 - 3 000	390	920	1 045
3 001 - 3 250	395	925	1 050
3 251 - 3 500	400	935	1 065
3 501 - 3 750	405	955	1 085
3 751 - 4 000	410	980	1 105
4 001 et plus	415	1 020	1 140

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

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

Ces jours ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 6.05, 6.12 et 6.13 ni le temps alloué pour la tenue des rencontres entre l'employeur et un représentant syndical, qu'elles soient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les jours de libération prévus au paragraphe 6.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes. Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent également s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à ces activités. Dans ce dernier cas, l'employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

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

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

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

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit, en fonction du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation le 1er janvier de chaque année :

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de personnes salariées libérées
1-250	2
251-1000	3
1001 et plus	4

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

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

La localisation ainsi que la possibilité de mettre à la disposition du syndicat plus d'un local syndical dans l'établissement ayant plusieurs installations peuvent faire l'objet d'un arrangement local.

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

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

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

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

6.18 Le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, le 1er janvier de chaque année, est celui considéré aux fins du calcul des journées de libération.

6.19 Officiers aux instances syndicales nationales

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des personnes salariées membres d'une instance nationale devant être libérées durant l'année en vertu du présent paragraphe ainsi que leur établissement d'origine.

Le SCFP-FTQ transmet également au CPNSSS, la liste des libérations syndicales accordées en vertu du présent paragraphe.

La personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour exercer sa fonction d'officier à une instance syndicale nationale.

Le nombre total de jours de libération prévu à cette fin est de deux cents (200) jours par année.

6.20 Lorsqu'une demande de libération pour activités syndicales entraîne pour l'employeur un problème lié à la continuité des activités du service, il communique avec le syndicat afin de tenter de trouver une solution.

ARTICLE 7

RÉMUNÉRATION

7.01 À moins de dispositions contraires, la personne salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

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

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

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

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

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

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

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

7.05 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion.

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

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

7.07 Disposition spéciale

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

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

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

7.09 La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 7.08, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

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

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

L'intervalle minimal entre deux (2) quarts de travail ne peut constituer un frein aux aménagements de temps de travail et à l'autogestion des horaires.

7.11 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 %).

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

7.13 Les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante :

1- Congés fériés payés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie.

1,28 % applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue pendant les trois (3) premiers mois d'une invalidité et 2,19 % pendant les neuf (9) mois suivant, versé sur chaque paie.

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

2- Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

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

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[2] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation;
- 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 les prestations d'assurance salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

3- Congé de maladie :

4,21 % applicable :

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

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

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

7.14 Possibilité de monnayer certains congés

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

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales;
- les congés mobiles, s'il y a lieu.

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

Dans le cas où, un ou des congés sont monnayés pendant le délai de carence, prévu aux paragraphes 23.29 a) et 23.44, ceci n'a pas pour effet de l'interrompre ou de le prolonger.

7.15 Fonds de solidarité

À la demande de la personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de solidarité FTQ à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.

7.16 Titres d'emploi

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

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

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

L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu à la nomenclature pour son titre d'emploi.

Le nombre d'heures hebdomadaire de travail est celui ou ceux prévus à chacun des titres d'emploi et est réparti sur un maximum de cinq (5) jours.

Cependant, l'employeur et une personne salariée peuvent, après entente, convenir d'une répartition du travail différente du nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à son titre d'emploi, à la condition que le nombre total de jours et d'heures travaillés durant la période déterminée aux fins de l'étalement n'excède pas celui qui aurait été normalement travaillé durant cette même période. Les modalités d'étalement des heures de travail sont déterminées par les parties locales. Ces modalités ne doivent pas affecter la stabilité des équipes de travail, ni engendrer de temps supplémentaire pour la personne salariée qui en bénéficie.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail applicable à l'établissement est celui mentionné à la convention collective venant à échéance le 30 juin 1998, à moins que les parties locales aient convenues d'un nombre d'heures différent.

Les parties locales peuvent, dans des circonstances particulières ou exceptionnelles, convenir de l'utilisation pour un titre d'emploi d'un nombre d'heures différent de celui applicable dans l'établissement.

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 8.02.

Règles d'application des échelles de salaire

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

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

7.19 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

Application des échelles de salaire

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

Avancement dans les échelles de salaire

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congé annuel	Nombre de jours de travail requis
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 6.06 à 6.08, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

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

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

Classification et reclassification

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

7.23 L'employeur procède, en tout temps durant la convention collective, aux reclassifications qui s'imposent.

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

Reclassification

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

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

7.26 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

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

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

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

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

7.27. Paramètres généraux d'augmentation salariale

Les paramètres généraux d'augmentation salariale octroyée sont:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.28 Clause d'ajustement

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

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

---

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

4. Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 7.26 de la convention collective.

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

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

2- Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque[5] échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration[6] ne peut être supérieure à 1,00 %.

3- Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[5] de salaire en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration[6] ne peut être supérieure à 1,00 %.

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

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

Aux fins du calcul de cette clause :

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

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

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

7.29 Technique d'indexation

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

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

Les titres d'emploi visés au paragraphe 7.30 sont majorés de la façon décrite à ces points.

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Classe 1

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

b) Classe 2

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

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

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

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

Le tout arrondi au cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

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

2. Emplois-remorques

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

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

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

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

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

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

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

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

7.31 Majoration des primes et suppléments

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes et suppléments exprimés en pourcentage, est majoré à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé aux alinéas A), B), C), D) et E) du paragraphe 7.27 et est ajusté du pourcentage déterminé au paragraphe 7.28, et versé selon les mêmes modalités d'application, le cas échéant. La prime fixe est la suivante :

- ancienneté.

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

7.32 La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour pour fin d'acquisition de connaissances, de techniques ou d'expérience pratique, reçoit durant ce stage une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

ARTICLE 8

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

Dispositions générales

8.01 Toute modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est soumise à la procédure prévue ci-après.

8.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

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

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

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

8.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;

- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

8.05 Le MSSS informe le requérant et les regroupements syndicaux de sa décision de donner suite ou non à toute demande de modification de la nomenclature.

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les sept (7) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la FIQ, le SCFP-FTQ et le SQEES-298-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification

8.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS désire modifier la nomenclature, il en informe par écrit chacun des regroupements syndicaux. L'avis transmis par le MSSS doit inclure la description détaillée du projet de modification.

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 8.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

8.07 Les regroupements syndicaux disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du projet de modification à la nomenclature pour soumettre leur avis par écrit au MSSS.

8.08 Sur demande écrite d'un regroupement syndical, le MSSS convoque une rencontre des regroupements syndicaux et des représentants du MSSS, dans le but d'échanger des informations sur le projet de modification. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis. Le MSSS peut aussi convoquer une telle rencontre à son initiative.

8.09 Au terme du délai prévu au paragraphe 8.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

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

8.11 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, de deux (2) représentants pour les syndicats CSN et FIQ et d'un maximum de deux (2) représentants pour chacun des syndicats CSQ, APTS et FTQ.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

8.12 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

8.13 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

8.14 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001).

8.15 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

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

8.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 8.14, les cotes des

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

Procédure d'arbitrage

8.18 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre responsable du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

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

8.20 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

8.21 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

8.22 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

8.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 8.20.

8.24 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

8.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 8.06.

8.26 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

8.27 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le MSSS en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime d'ancienneté

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

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

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus.

9.02 Primes de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe

A) Chef d'équipe

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

La ou le chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
38,75	39,84	40,88	41,90	43,37

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

B) Assistante ou assistant-chef d'équipe

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

L'assistante ou assistant-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
23,20	23,85	24,47	25,08	25,96

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

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

9.03 Prime de supervision et responsabilité

La personne salariée technicienne ou professionnelle de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (codes 1000 et 2000) ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées, sans égard aux titres d'emploi et à la catégorie de personnel à laquelle elles appartiennent, reçoit une prime de 5 % de son salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe H.

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

9.04 Prime de supervision de stagiaires

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, reçoit une prime de 2 % de son salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe H, pour chaque quart de travail lors duquel elle est chargée d'assurer la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

Cette prime ne peut être cumulative aux primes de supervision et responsabilité, de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe et ne peut être versée aux personnes salariées dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement.

9.05 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. Ces primes sont versées pour les heures effectivement travaillées visées par celles-ci.

A) 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, pour toutes les heures de son service effectué entre 14 h 00 et 8 h 00, selon le cas.

1- Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 7 % du salaire horaire, de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H ou du taux suivant :

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

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, reçoit en lieu et place de la prime de soir prévue à l'alinéa précédent, une prime de soir de dix pour cent (10 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H.

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

2- Prime de nuit

La prime de nuit est le montant le plus élevé de quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H ou du taux suivant :

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

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

l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H.

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

B) La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h selon les modalités prévues à l'alinéa A-1 du paragraphe 9.05.

C) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h :

1- entre 19 h et 24 h :

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de soir pour toute heure travaillée entre 19 h et 24 h selon les modalités prévues à l'alinéa A-1 du paragraphe 9.05.

2- entre 00 h et 07 h :

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de nuit pour toute heure travaillée entre 0 h et 7 h selon les modalités prévues à l'alinéa A-2 du paragraphe 9.05.

9.06 Conversion de la prime de nuit

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

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

- 14 % équivaut à 28 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 15 % équivaut à 30 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 16 % équivaut à 32 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

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

1. Prime de quart de rotation jour/soir

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

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

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

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

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

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues au paragraphe 9.05.

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

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

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

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

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

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

9.08 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 25.08, reçoit une prime d'heures brisées de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
4,55	4,68	4,80	4,92	5,09

9.09 Prime de tri de linge souillé

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

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
30,11	30,95	31,75	32,54	33,68

Quant à la personne salariée qui y est affectée de façon non continue, elle reçoit en plus de son salaire, pour toute heure travaillée à ces tâches, une prime de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
0,56	0,58	0,60	0,62	0,64

9.10 Prime pour opération d'incinérateur

La personne salariée qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, est assignée de façon continuelle à l'opération des incinérateurs et à l'entretien de ces équipements reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
16,70	17,17	17,62	18,06	18,69

9.11 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine est le montant le plus élevé de 5 % de son salaire de base, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H ou du taux suivant :

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

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

Modalité additionnelle pour le paiement de la prime de fin de semaine pour les services en 24/7

Dans le cas d'une personne salariée qui détient un poste à temps complet ou qui offre une prestation de travail équivalente à 70 heures et plus par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, le montant de la prime prévue est de 9 % de son salaire horaire de base en lieu et place de la prime prévue au 1er alinéa, lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie prévu au troisième (3e) alinéa du présent paragraphe, sont considérés les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi. Cette prime est versée pour les heures effectivement travaillées visées par celles-ci.

Autres modifications :

La personne salariée reçoit la prime de fin de semaine pour les quarts complets effectués la fin de semaine dans les lieux dont les soins et services sont offerts comme étant 24/7, et ce, sans égard à la question de savoir si son propre service de rattachement est 24/7, selon les mêmes modalités que celles prévues au présent paragraphe.

9.12 Prime en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), en maison des aînés (MDA) et en maison alternative (MA)

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

- infirmier clinicien ou infirmière clinicienne ;
- infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée;
- infirmier ou infirmière;
- infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire;
- inhalothérapeute;
- préposé ou préposée à l'unité ou au pavillon;
- préposé ou préposée aux bénéficiaires.

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

- 6060 : soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- Maison des aînés (MDA);
- Maison alternative (MA).

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

A) Prime en CHSLD, en MDA et en MA

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

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1,61	1,66	1,70	1,74	1,80

B) Prime en CHSLD, en MDA et en MA majorée

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

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
2,15	2,21	2,27	2,33	2,41

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

9.13 Montant forfaitaire à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative

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

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

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

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

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

9.14 Modalités d’application pour les primes prévues aux paragraphes 9.15 à 9.22

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

- Prime de soins critiques (par. 9.15);
- Prime de soins critiques spécifiques (par. 9.16);
- Prime versée à la personne salariée de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant au service de l'urgence (par. 9.17);
- Prime en mission Centre jeunesse (par. 9.18);
- Prime en résidence à assistance continue (par. 9.19);
- Prime versée à la personne salariée oeuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (par. 9.20);
- Prime de psychiatrie (par. 9.21).

A) Admissibilité aux différents paliers de primes

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit, selon le palier, un pourcentage de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l’article 4 de l’annexe C, à l’article 6 de l’annexe E, à l’article 6 de l’annexe F et à l'article 2 de l'annexe H. Ce pourcentage est déterminé selon le nombre d'heures rémunérées, par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, de la façon suivante:

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

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

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

B) Versement de la prime

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

9.15 Prime de soins critiques

La personne salariée qui fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires ou qui détient le titre d'emploi de préposé aux bénéficiaires, de préposé aux bénéficiaires chef d'équipe, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe reçoit la prime de soins critiques, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 dans les soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14.

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

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

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

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

9.16 Prime spécifique de soins critiques

Le présent paragraphe s'applique à la personne salariée visée au premier (1er) alinéa du paragraphe 9.15.
Les services visés aux fins du présent paragraphe pour l'application de la prime spécifique de soins critiques sont les suivants :

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

La prime spécifique de soins critiques s'applique, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 dans les services mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14.

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

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

9.17 Prime versée à la personne salariée de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant au service de l'urgence

La personne salariée œuvrant au service de l'urgence et détenant un ou l'autre des titres d'emploi énumérés ci-dessous reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 au service de l'urgence selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14:

- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur administration (5312);
- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur secrétariat (5311);
- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur administration (5315);
- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur secrétariat (5314);
- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur administration (5317);
- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur secrétariat (5316);
- agent administratif ou agente administrative classe 4 – secteur administration (5319);
- agent administratif ou agente administrative classe 4 – secteur secrétariat (5318);
- secrétaire médicale (5322).

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

Palier 1	Palier 2	Palier 3
2,5 %	1,0 %	0,5 %

9.18 Prime en mission Centre Jeunesse[1]

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affectée à la surveillance ou à la réadaptation de la clientèle en Centre Jeunesse (CJ) et la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant en mission CJ, reçoivent une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 en mission CJ, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14 et selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

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

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

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la personne salariée oeuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.20.

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

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

9.19 Prime en résidence à assistance continue

La personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en résidence à assistance continue reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans ce service et selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14. Cette prime est également versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle dans une unité interne d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle.

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

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

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.20.

Les personnes salariées du centre d'activités 7043 (Ressources résidentielles – assistance résidentielle continue santé mentale) reçoivent, en plus de la prime en résidence à assistance continue, la compensation monétaire de 2.2% prévue à l'article 8 de l'annexe I.

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

Les modalités d'application sont les suivantes :

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

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

9.20 Prime versée à la personne salariée oeuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC)

La personne salariée détenant un ou l'autre des titres d'emploi et œuvrant dans l'un des centres ou sous-centres d'activités visés à la lettre d'entente no 6 (Relative à la personne salariée oeuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement), reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 auprès de la clientèle TGC selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14.

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

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

9.21 Prime en psychiatrie

À l'exception de la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.15, la personne salariée préposée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers œuvrant dans les milieux prévus aux articles 4 et 5 de l'annexe I, reçoit, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14, la prime en psychiatrie, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14.

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

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

Cette prime est distincte de la prime de perfectionnement prévue à l'article 2 de l'annexe I (Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques et autres centres d'activités visés).

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

ARTICLE 10

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

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

10.02 La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'une représentante ou d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

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

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

10.03 Nonobstant le paragraphe 10.02, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

10.04 Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours, de six (6) mois et deux (2) ans, prévus aux paragraphes précédents, sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les prolonger.

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

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

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

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

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

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Dans ce dernier cas, elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire sauf pour un grief relatif à l'une des vingt-six (26) matières négociées et agrées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) pour lequel la procédure sommaire s'applique.

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

En tout temps, la procédure de médiation prévue au paragraphe 11.25 peut être utilisée.

Procédure régulière

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

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

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

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

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

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

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

11.06 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'une des assesseures ou de l'un des assesseurs si celle-ci ou celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'elle ou qu'il n'a pas donné de raison jugée satisfaisante par l'arbitre.

11.07 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail (RLRQ, c. C-27).

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

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

a) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure disciplinaire;

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

11.10 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure administrative prévue au paragraphe 4.13, l'arbitre peut :

a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure administrative.

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

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

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

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

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

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

Procédure sommaire

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

11.18 L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du CCTM.

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

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

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

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

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

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

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

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

11.24 Lorsque le syndicat conteste la création d'un poste fusionné, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Procédure de médiation

11.25 Lorsqu'une partie signifie son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs, l'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, on procède alors comme suit :

Les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur ou d'une médiatrice. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique;

Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation;

Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage;

Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur ou de la médiatrice et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Conférence préparatoire

11.26 Lorsqu'un grief porte sur une mesure affectant le lien d'emploi de façon définitive, une suspension de cinq (5) jours ou plus ou un grief de harcèlement psychologique ou de discrimination, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone, à laquelle participe l'arbitre, quarante-cinq (45) jours avant la date prévue pour l'audition ou dans un délai convenu par elles.

Lors de la conférence préparatoire, les éléments suivants sont présentés par les parties :

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

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

3- le nombre de témoins que les parties entendent faire témoigner;

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

5- la durée prévue de la preuve;

6- les admissions;

7- les objections préliminaires;

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

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

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

Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou son assesseur.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.39 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais du médecin arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 11.28, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

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

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

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

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

12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.

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

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

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

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

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

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

12.07 L'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

12.08 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants :

- le nom;
- l'adresse;
- le numéro de téléphone;
- l'adresse courriel;
- la date d'entrée;
- le service;
- le titre d'emploi;
- le salaire;

- le statut (temps complet, temps partiel);
- l’ancienneté accumulée au 31 mars;
- l’ancienneté accumulée au cours de la dernière année;
- le quart de travail;
- le numéro d'employé.

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

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

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

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

1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

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

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

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

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

6- absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).

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

12.12 La personne salariée conserve son ancienneté lors d'un prêt de service. L'ancienneté acquise pendant le prêt de service lui est reconnue à son retour dans l'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 13

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

13.01 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalant à un pourcentage de la masse salariale[1] déterminé comme suit :

- personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires : 1,34 %;
- personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers : 0,50 %;
- personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration : 0,55 %;
- techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux : 1,25 %.

Ce montant ne peut être inférieur à cent dollars (100,00 $).

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

Développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux

13.03 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget équivalent à 0,28 % de la masse salariale[1] de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

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

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

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste, de même statut, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement selon l'ordre suivant :

1. dans le même titre d'emploi;
2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées choisissent un poste du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;

Toutefois, l'application des dispositions prévues au sous-alinéa 2 ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son titre d'emploi.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est affectée. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre-temps, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de rappel de son établissement.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service national de main-d'œuvre (SNMO).

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

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

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou le quitter.

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

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur procède à une abolition de poste ou à une fermeture de service et que la personne salariée visée bénéficie de la sécurité d'emploi et a choisi de quitter l'établissement, elle est mise à pied. S'il s'agit d'une personne salariée qui a choisi de demeurer à l'établissement, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement qui a choisi de quitter. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de personnes salariées ayant choisi de quitter, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Si la personne salariée visée par une abolition de poste ou une fermeture de service ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À l'entrée en vigueur du plan d'organisation, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui demeurent à l'établissement devront choisir, parmi les emplois à combler, par ordre d'ancienneté, un poste de même statut selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

14.02 1- Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements

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

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1. À défaut d'effectuer un choix, elles sont réputées avoir démissionné.

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

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

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

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

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

14.03 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements qui assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par ce ou ces services

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de rappel de leur établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.04 Fusion d’établissements

À la date de la fusion, les personnes salariées sont transférées dans le nouvel établissement.

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un service avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions prévues au paragraphe 14.05 s'appliquent.

B) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied s’appliquent.

C) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services ou la fusion de services, les dispositions prévues au paragraphe 14.07 s'appliquent.

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

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre service, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre service. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

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

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

14.07 Fusion de services

Les personnes salariées sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles.

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler est inférieur au nombre de personnes salariées visées, les emplois sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les personnes salariées du même titre d'emploi et du même statut. Si elles refusent, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.08 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées. Elles peuvent également convenir, par arrangement local, d'autres modalités d'application des paragraphes 14.05 à 14.07.

14.09 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

14.10 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.05 à 14.07, l'employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, l'avis prévu aux paragraphes 14.09 et 14.10 comprend le nom, l'adresse et le titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

L'avis transmis au syndicat comprend également les renseignements suivants :

- l'échéancier prévu;

- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

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

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

Toutefois, la personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de replacement prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

14.12 Aux fins d'application du présent article, le mot « établissement » comprend un service communautaire.

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

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

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

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

14.15 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'employeur affiche la liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours.

14.16 À la fin de la période de préavis, à l'exception de celle visée par les dispositions du paragraphe 14.02, la personne salariée mise à pied doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

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

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

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

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

b) doit tenir compte du statut des personnes salariées;

c) doit assurer, qu'à la fin du processus de supplantation et/ou mise à pied, la personne salariée qui sera effectivement mise à pied est celle ayant le moins d'ancienneté, et ce, en tenant compte des deux principes prévus aux alinéas a) et b). Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où toutes les personnes salariées affectées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied bénéficient de la sécurité d'emploi.

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

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

14.20 Dans tous les cas, la personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de replacement prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.21 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 7.02 à 7.06. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

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

Définition du rayon

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

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

15.01 Équipe de remplacement

A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui a subi une mise à pied suite à l'application des dispositions de l'article 14 est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée. Lorsqu'elle est inscrite à l'horaire de travail, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03.

B) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont inscrites à l'horaire de travail conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied et elles doivent se présenter au travail.

C) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.

D) Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

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

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

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

Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

1. il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 27 (Allocations de déplacement);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Le replacement dans le secteur de la santé et des services sociaux;

2. Une indemnité de mise à pied;

3. La continuité des avantages suivants :

   a) le régime uniforme d'assurance vie;

   b) le régime de base d'assurance maladie;

   c) le régime d'assurance salaire;

   d) le régime de retraite;

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

   f) le régime de vacances;

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

h) les droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

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

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

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

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les heures effectuées pour des travaux à durée limitée ou pour répondre à un surcroît temporaire de travail ainsi que celles effectuées en temps supplémentaire sont exclues du calcul.

Si le poste à temps partiel a été créé depuis moins de douze (12) mois, la moyenne est calculée sur le nombre de semaines écoulées depuis sa création.

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

1. Personne salariée mise à pied.

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

3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001).

4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsqu'elle obtient un poste, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité

d'emploi ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de replacement

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

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

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

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

Section I – Replacement dans un poste comparable[1]

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

B) Si la personne salariée est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle le refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

D) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle ou il refuse, elle ou il est réputé appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

---

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

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

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

3. Un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.

4. Les parties locales peuvent convenir d'autres mesures au même effet susceptibles d'atténuer l'impact du replacement d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste de l'établissement situé au-delà de cinquante (50) kilomètres.

G) Jusqu'à son replacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Pendant cette période, le poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

H) La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

Section II – Replacement dans un poste disponible et comparable[2]

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

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

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

D) Le SNMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autres établissements dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.05.

---

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

Le SNMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.05.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de replacement prévue au paragraphe 15.10 et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

E) La personne salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours des douze (12) mois de service précédant sa mise à pied.

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

G) La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de son établissement sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents. Dans le cas où son établissement a cessé d'exister, le refus de la personne salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

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

Section III – Poste disponible

A) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate ou un candidat salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

B) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Section IV - Poste comparable

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

1. infirmière ou infirmier;
2. technicienne ou technicien diplômé;
3. para-technique;
4. services auxiliaires;
5. emplois de bureau;
6. métiers;
7. personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
8. personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en éducation spécialisée);
9. infirmière ou infirmier auxiliaire;
10. professionnelle ou professionnel.

Section V – Dispositions diverses

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

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

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

15.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. La personne salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de replacement équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

15.10 Sous réserve du paragraphe 15.09, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au sens du présent article au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de replacement et, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce service coordonne le replacement et assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

2- Le SNMO transmet aux représentantes ou représentants du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :
    - les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;
    - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;

- les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

1- Le SNMO transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

15.17 Recyclage

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

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

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

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

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

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

- la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un replacement pendant la durée de son recyclage;
- les frais de scolarité sont à la charge du SNMO;
- la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son replacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la personne salariée peut, avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

15.18 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu du paragraphe 15.16-3, des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

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

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

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

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au CPNSE, au SNMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

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

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

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

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

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

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

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

- annuler un replacement;
- ordonner au SNMO de replacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

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

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

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

2- Les mandats du CPNSE sont de :

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant de l'article 15;

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

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

d) identifier des solutions dans les cas où :

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;

- des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement;

e) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

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

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

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

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

---

3. En cas d'empêchement d'agir, monsieur Claude Martin est désigné comme substitut.

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

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

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

a) de convenir des moyens nécessaires pour :

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

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

b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, examiner le replacement de ces personnes;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

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

- la mesure spéciale n'est pas prévue;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15.22 Dispositions générales

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

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

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

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service national de main-d'œuvre (SNMO) accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

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

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

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

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

16.05 Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

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

16.07 Compensation pour bail

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

personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

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

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

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation, à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour bris d'hypothèque, de même que la taxe de mutation de propriété.

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

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

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

16.12 Frais de séjour et d'assignation

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

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

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

ARTICLE 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 18

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

18.01 Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours ou un congé partiel sans solde de vingt pour cent (20 %) ou moins d'un poste à temps complet, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours ou d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement de ses cotisations.

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

a) Ancienneté

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

Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année.

Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine.

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

c) Assurance collective

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

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

d) Exclusion

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

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

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

La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel sauf en ce qui à trait au premier (1er) alinéa du présent paragraphe.

Congé partiel sans solde

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

Toutefois la personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour fins d'étude dans un domaine relié à la santé et aux services sociaux accumule son ancienneté comme si elle était une personne salariée à temps complet pour toute la durée du congé.

Malgré ce qui précède, la personne salariée à temps complet qui bénéficie de la disposition particulière prévue au paragraphe 18.15 de la convention collective 2000-2003 accumule son ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

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

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

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

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

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

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

Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.

18.06 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde prévu au paragraphe 18.05 :

a) Ancienneté et expérience

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

b) Congé annuel

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

c) Congé de maladie

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

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

d) Régime de retraite

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

e) Assurance collective

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

f) Exclusion

La personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

g) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

h) Droit de postuler

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

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

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

1- Au taux et demi de son salaire, en règle générale.

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

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

19.03 Nonobstant le paragraphe 19.02 et l'article 3 de l'annexe F :

a) Augmenter le taux de rémunération à 200 % pour le temps supplémentaire effectué durant la fin de semaine, après la semaine régulière de travail, pour :

- La personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine;
- La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine;
- La personne salariée de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine;
- La personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

b) Modalité additionnelle pour le paiement du taux double de fin de semaine pour les services en 24/7

- La personne salariée qui a effectivement travaillé le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la Santé et des Services sociaux, sans égard à ce qu'elle soit titulaire d'un poste à temps complet ou non, et qui effectue un ou des quarts de travail complets la fin de semaine en sus de la semaine régulière normale de travail, verra ceux-ci rémunérés en temps supplémentaire à taux double, pourvu qu'elle ait respecté son horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail visé.

Les absences suivantes ne sont pas pénalisantes :

- Les congés annuels prévus au calendrier ;
- Les congés fériés prévus au calendrier;
- Les libérations syndicales (internes et externes);
- La conversion de primes;
- Les congés mobiles;
- Les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse;
- Les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières (ex. : horaire 9/10, horaire 4/32, etc.);
- Les congés sociaux prévus à la convention collective.

c) Convertir du temps supplémentaire sur des quarts de travail de fin de semaine en congé chômé selon les modalités suivantes :

- Après 15 quarts complets de travail en temps supplémentaire sur des quarts de fin de semaine rémunérés à taux double, la personne salariée peut être payée à taux et demi et accumuler en banque de temps, à partir du 16e quart de travail en temps supplémentaire sur un quart de fin de semaine, 0,5 jour par quart, jusqu'à un maximum de 5 jours par année;

- La personne salariée ne doit pas s'être absentée, à l'exception de la liste des absences prévue aux 3e sous-alinéa de l'alinéa b) du présent paragraphe, sept (7) jours avant et sept (7) jours après les quarts de travail en temps supplémentaire. Dans le cas contraire, le temps supplémentaire ne peut être cumulé aux fins de la période de qualification et d'accumulation des congés.

- La prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur. Les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayées, à taux simple, le 15 décembre de chaque année. L'année de référence est du 1er décembre au 30 novembre, à moins que les parties locales en conviennent autrement.

Autres modifications :

- La personne salariée reçoit le taux double pour les quarts complets effectués la fin de semaine dans les lieux dont les soins et services sont offerts comme étant 24/7, et ce, sans égard à la question de savoir si son propre service de rattachement est 24/7, selon les modalités prévues au paragraphe 19.03.

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

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

2- un paiement minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

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

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

19.05 La personne salariée qui, suite à un rappel, effectue une prestation de travail sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée au taux régulier ou au taux de temps supplémentaires, selon le cas, pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. Elle reçoit toutefois un paiement minimum d'une (1) heure au taux régulier ou au taux de temps supplémentaire, selon le cas.

Nonobstant ce qui précède, si la personne salariée intervient de nouveau pendant l'heure durant laquelle elle est déjà rémunérée en vertu du premier (1er) alinéa, elle est alors rémunérée en temps continu à partir du début de la première intervention jusqu'à la fin de la nouvelle intervention.

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

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

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

19.09 Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'une ou plusieurs personnes bénéficiaires, en exécution d'un service assuré au sens de la Loi sur l'assurance -hospitalisation (RLRQ c. A-28) est rémunéré selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par Loi ou par décret gouvernemental.

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

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

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier (1er) alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

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

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

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

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe 7.13 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

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

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

22.02 Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

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

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

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

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

---

[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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

1⁰ 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);

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[1] :

   en additionnant :

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

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

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

   1º 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);

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

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

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1⁰ de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

22.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

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

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

Le 4e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

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

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

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

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

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

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

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

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

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

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

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

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

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

Affectation provisoire et congé spécial

22.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L’affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel et s’effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l’assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue pour l’accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu’à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

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

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

Autres congés spéciaux

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

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

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

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

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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

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

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

22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

22.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

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

22.22A La personne salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la Loi

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

sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

22.22B Aux fins de l'application des clauses 22.22 et 22.22A, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

22.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

---

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

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1re) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2½).

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

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans

le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

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

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes 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 paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;

b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

22.32 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

À la demande de la personne salariée ou du salarié et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans traitement à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas du présent paragraphe ne s'appliquent pas au présent alinéa.

22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

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

De même la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22A.

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

22.36 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ARTICLE 23

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

I- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

a) Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent : après un (1) mois de service continu.

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

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

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

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

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

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

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

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut accepter d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu;

- Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence;

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

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

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

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

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

ii) enfant à charge : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r. 4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.1.1) et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

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

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

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

1. La définition d'invalidité prévue à l'alinéa précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue audit alinéa.

2. Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

23.04 Pendant les trente-six (36) premiers mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est :

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

ii) moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

Au-delà du trente-sixième (36e) mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

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

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

23.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

23.07 Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire intersectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

23.08 Le comité est composé :

- d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit :
  - trois (3) personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;
  - trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
  - deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;

- et d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des syndicats suivants membres de la FTQ : SCFP, SEPB-Québec, SQEES-298 et UES-800.

23.09 Le président du comité est Daniel Gagné. Le mandat du président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.

23.10 Le comité choisit hors de ses membres une nouvelle présidente ou un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. À défaut d'entente, la présidente ou le président est alors nommé par la ou le juge en chef du Tribunal administratif du travail.

La présidente ou le président du comité est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut Canadien des Actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

23.11 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

23.12 Le comité paritaire prévu au paragraphe 23.07 peut établir jusqu'à trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1er) jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1er) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

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

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

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

II- RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

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

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

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

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

a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976;

b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 $) par mille dollars (1 000,00 $) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

III- RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

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

23.23 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie, à chaque période de paie, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

   i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 $ par année :

      - Paie aux quatorze (14) jours : 23,46 $;
      - Paie aux sept (7) jours : 11,73 $;

   ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est inférieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 37,98 $;
- Paie aux sept (7) jours : 18,99 $.

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

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 10,53 $;
- Paie aux sept (7) jours : 5,26 $;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est inférieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 16,31 $;
- Paie aux sept (7) jours : 8,15 $.

c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

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

23.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 23.23 sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base. Le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé, jusqu'à l'expiration de la présente convention, à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence, et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonnément au maximum prévu au paragraphe 23.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

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

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

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

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

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

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

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

IV- ASSURANCE SALAIRE

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

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

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

La personne salariée peut monnayer certains congés, tel que prévu au paragraphe 7.14, pour couvrir en tout ou en partie ce délai de carence.

b) À compter de la huitième (8e) journée ouvrable et pour une période de trois (3) mois, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire qu’elle recevrait si elle était au travail.

c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa b) et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire qu’elle recevrait si elle était au travail.

d) Pour toute période d’invalidité prévue aux alinéas b) et c), la personne salariée accumule son expérience aux fins d’avancement dans l’échelle de salaire.

e) À compter de la fin de la période de cent quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire, et ce, sans dépasser la date où elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

f) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104e) semaine d'une même invalidité, la personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées à son poste, à son assignation ou si celle-ci est terminée dans une autre assignation, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable, pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Les prestations d'assurance salaire sont alors réduites de 80 % ou de 70 %, selon le cas, du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée et que son invalidité persiste.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation s'applique dix (10) jours après que le médecin traitant ait été avisé de la recommandation du médecin désigné de l'employeur.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre d'heures équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre d'heures travaillées.

Dans le cas où la convention collective prévoit que des bénéfices ou des avantages sont interrompus durant une période d'invalidité, ces bénéfices ou avantages sont cependant maintenus pour le temps travaillé et calculés selon les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

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

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation ou y mettre fin.

La personne salariée peut également mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

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

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6) en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance salaire.

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence maladie, de vacances, de congé sans solde, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption a été autorisée sont exclues du calcul.

Ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines de calendrier. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que le calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines. Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

Aux fins de calcul de la prestation versée à la suite des cent quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail à la date où débute le paiement de la prestation prévue à l'alinéa e) du présent paragraphe. Cette prestation est indexée par la suite le 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

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

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

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

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

a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent :

   i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.29, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la

différence entre son salaire net[1] et la prestation payable par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et les prestations payables par la SAAQ;

iii) pour la période visée par l'alinéa c) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire net[1] et les prestations payables par la SAAQ.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) la personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net[1] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) suite à la consolidation de sa lésion, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;

iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

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

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CNESST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

---

1. Salaire net : Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au Régime de rentes du Québec et au Régime d'assurance-emploi.

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

23.31A Si une réclamation auprès de la CNESST, incluant l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), ou de la SAAQ est contestée ou si le versement d'une prestation est retardé, la personne salariée invalide au sens du paragraphe 23.03 peut, après demande, recevoir à titre d'avance la prestation d'assurance salaire selon les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29.

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

Dès réception des prestations versées par la CNESST, incluant l'IVAC, ou la SAAQ, la personne salariée rembourse en un seul versement les sommes ainsi reçues.

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

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

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

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

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

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

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

23.35 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

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

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

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

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

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

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou à la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue une période de réadaptation, la prolonge ou y mette fin, selon la procédure suivante :

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité**,** de ne pas reconnaître la cessation de l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin arbitre et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue aux sous-alinéas 3 à 10.

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

Dans le cas où l'employeur ne reconnaît pas la cessation de l'invalidité, la personne salariée doit contester la décision de l'employeur par grief dans les trente (30) jours de la réception de l'avis prévu au sous-alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste**,** les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin arbitre, le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

1. Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Pascal Rochette.

PHYSIATRIE

Secteur Est[2]

Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec

Secteur Ouest[3]

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

ORTHOPÉDIE

Secteur Est[2]

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

Secteur Ouest[3]

Beaumont-Courteau, Maxime, Laval
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Montréal
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Kouncar, Nathalie, Laval
Major, Pierre, Montréal
Masri, Khalil, Laval
Murray, Jacques, Sorel-Tracy
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval
Toueg, Jacques, Laval

---

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

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

PSYCHIATRIE

Secteur Est[1]

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

Secteur Ouest[2]

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Guérin, Marc, Montréal
Hébert, Jean, Laval
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Morin, Luc, Sherbrooke
Pineault, Jacynthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la physiatrie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[3] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

4- Pour être désigné, le médecin arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

5- Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou la représentante ou représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

6- Le médecin arbitre rencontre la personne salariée et l'examine, s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

---

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

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

3. Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Pascal Rochette.

7- Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

8- Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;
- la date de cessation de l'invalidité;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation, sa prolongation ou pour y mettre fin.

9- Dans le cas où le médecin arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation.

10- Le médecin arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa 5 et de la rencontre prévue au sous-alinéa 6. Le médecin-arbitre doit trancher, sous réserve du respect des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'employeur. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

23.39A Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa e) du paragraphe 23.29, l'employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

> « Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, une ou un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentantes ou représentants du gouvernement et du syndicat FTQ concerné. La décision de l'arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur ».

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

a) combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congé de maladie prévus au paragraphe 23.41;

b) aux fins de préretraite;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet de la façon suivante :

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur;

  et

- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congé de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui est payé à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.41 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé de maladie. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.02.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.04.

La personne salariée peut utiliser six (6) des congés de maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de permettre à la personne salariée de fractionner un (1) des jours de congé de maladie pour motifs personnels en demi-journées. Le cas échéant, les parties conviennent des modalités applicables.

23.42 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.41, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année et non utilisés au 30 novembre.

23.43 La personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 30 novembre afin de se constituer et maintenir une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congés de maladie pour combler le délai de carence prévu à l'alinéa a) du paragraphe 23.29. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés, sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

Cette banque de congés de maladie peut être utilisée après épuisement ou anticipation des jours de congé de maladie prévue au paragraphe 23.41.

23.44 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévu au paragraphe 23.41, reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 7.13.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire, sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après 9,8 jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

La personne salariée à temps partiel peut monnayer certains congés, tel que prévu au paragraphe 7.14, pour couvrir en tout ou en partie ce délai de carence.

V- MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

23.45 L'employeur peut, tant qu'une personne salariée est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de soustraire la personne salariée et l'employeur de l'application des dispositions de la Loi, notamment en ce qui concerne l'article 179.

23.46 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

23.47 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant les dispositions relatives aux mutations volontaires, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

23.48 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

VI- RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE SIX (6) MOIS

23.49 Les parties maintiennent le comité paritaire local ayant pour mandats d'analyser et de faire le suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18e) mois d'invalidité. Les modalités de fonctionnement de ce comité sont établies au niveau local.

23.50 Le comité peut convenir de modifier le poste de la personne salariée ou, le cas échéant, tout poste vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles.

23.51 Sous réserve des paragraphes 15.05 et 23.47 et après entente au comité, si le poste de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste. Dans un tel cas, le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

23.52 La personne salariée qui obtient un poste en vertu des paragraphes précédents est réputée ne plus être invalide au sens du paragraphe 23.03 à compter de la date de son entrée en fonction dans ce poste.

VII- CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE CENT QUATRE (104) SEMAINES

23.53 La présente section s'applique dans le cas où la décision d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide à une date située entre la cent quatrième (104e) semaine et la cent cinquante-sixième (156e) semaine du début de l'invalidité.

23.54 Lorsqu'une décision rendue par le médecin arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'aucune décision n'a été rendue entre le vingt et unième (21e) et le vingt-quatrième (24e) mois d'invalidité par un médecin arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39, l'employeur réintègre la personne salariée à son poste. Dans ce cas, la personne salariée est soumise à la période de requalification prévue à l'alinéa ii) du paragraphe 23.04.

23.55 Lorsqu'une décision rendue par le médecin arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'une décision, rendue entre le vingt et unième (21e) et le vingt-quatrième (24e) mois d'invalidité par un médecin arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39, déclarait la personne salariée invalide, l'employeur peut, suite à l'avis de son médecin désigné, réintégrer ou refuser de réintégrer la personne salariée à son poste.

Lorsque l'employeur décide de ne pas réintégrer la personne salariée, cette dernière peut contester cette décision par grief dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis écrit à cet effet. Dans ce cas, la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39 s'applique.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants, du Régime de retraite des fonctionnaires ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

24.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;

c) À la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) Toutefois, dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, en cours d'entente, de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) L'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

f) La personne salariée peut convenir avec son employeur, par écrit, et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être de minimum douze (12) mois et de maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années[1].

Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente[2].

3) Droits et avantages

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

Pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) La personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

Pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) Conformément au paragraphe 23.40, les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congé de maladie à son crédit;

g) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

---

1. À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

2. À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

h) L'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement;
- désistement avec l'accord de l'employeur;
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

24.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

AVANTAGES SOCIAUX

25.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

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

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

3) deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 25.01-1);

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

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles (cérémonie religieuse ou civile) se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

25.02 Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou civile) inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001). La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, la personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue au paragraphe 25.03.

25.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

25.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

25.05 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

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

25.06 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.

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

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.

Ce congé pour mariage ou union civile peut être pris la semaine incluant la journée du mariage ou de l'union civile ou la semaine suivante après entente entre l'employeur et la personne salariée. En ce dernier cas, est déduit de ce congé le jour du mariage ou de l'union civile s'il a été rémunéré en vertu de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

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

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

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

Congés pour responsabilités familiales

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

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

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

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

25.10 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail, en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes.

Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

À l'expiration de ce congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 26

REPAS

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

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

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas :

Déjeuner :	2,37 $[1]
Dîner :	5,41 $[1]
Souper :	5,41 $[1]

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu au paragraphe 7.27 de la convention collective.

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

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

Dans les établissements où les taux sont supérieurs à ceux mentionnés ci-haut, ils continuent à s'appliquer pour la durée de la présente convention à l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

26.02 Toute personne salariée affectée sur des quarts, ou dont les heures de travail diffèrent de ceux prévus pour les autres personnes salariées, bénéficie également des dispositions du paragraphe 26.01 du présent article.

[1] Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2024.

ARTICLE 27

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

27.01 La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes :

Les modalités applicables dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache au début ou à la fin de sa journée de travail sont convenues localement.

Frais d'automobile

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

i) pour les premiers 8000 km d'une année : 0,620 $/km

ii) pour tout kilométrage excédant 8000 km lors d'une année : 0,545 $/km

Un montant de 0,155 $ du kilomètre est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur route graveleuse.

27.02 La prime supplémentaire d'assurance pour « affaire » est remboursée en totalité lorsque la personne salariée est requise par l'employeur d'utiliser son véhicule. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance « affaire ».

27.03 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année.

Lorsque l'utilisation du véhicule automobile n'est plus requise par l'employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours à la compensation établie selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur rembourse la personne salariée des frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés en fonction du nombre de jours où la personne salariée est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, selon les modalités convenues localement.

27.04 Repas

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

Déjeuner :	14,70 $
Dîner :	20,20 $
Souper :	30,50 $

27.05 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus plus une allocation quotidienne de 7,75 $.

Lorsqu'une personne salariée loge chez une personne parente ou amie, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 $.

27.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 27.01, 27.03, 27.04 et 27.05 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 27.01, 27.03, 27.04 et 27.05.

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective, à l'exclusion de ceux acquis dans une entente locale depuis le 20 mars 1987.

Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

28.02 Toute disposition des conventions collectives antérieures qui est supérieure aux dispositions de la présente convention collective, ne peut être invoquée à titre d'avantage ou de privilège acquis.

ARTICLE 29

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie, ainsi que tout contrat en partenariat public-privé, ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit :

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, l'employeur rencontre le syndicat afin de lui permettre de proposer une alternative, suggestion ou modification pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2- Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.

3- Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

5- Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

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

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

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

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

29.04 Lorsque l'employeur affiche un poste à la suite de la résiliation d'un contrat d'entreprise dans les services de l'alimentation, de l'entretien ménager et des soins infirmiers, les personnes employées par le sous-traitant ont priorité d'embauchage sur les personnes venant de l'extérieur pour les postes non comblés dans le service où elles travaillaient.

Appels d'offres

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

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

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

Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

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

30.02 Les parties au comité local peuvent :

1. convenir des modes d'inspection des lieux de travail;

2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;

3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;

4. recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;

5 recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;

6. recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toutes autres fonctions du comité.

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

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

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

30.04 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que la ou le médecin traitant de la personne salariée ne l'interdise :

a) une radiographie pulmonaire (de format 350mm x 430mm), une fois par année;

b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la Commission internationale de protection radiologique. Dans ces derniers cas, elle subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de cette analyse doit être transmis à la personne responsable du Service de santé du personnel et à la chef ou au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées.

Toute anomalie sanguine ou chromosomique imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, est investiguée sans délai par une ou un hématologiste ou une ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

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

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

30.06 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada, division Protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

30.07 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

30.08 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport médical sur sa dosimétrie personnelle.

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

30.10 L'employeur avise le syndicat de sa contestation d'une décision d'une instance ou d'un tribunal compétent constitué en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) lorsque cette contestation est susceptible d'affecter les droits d'une personne salariée.

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

30.12 À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tels comités.

Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat.

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

Discrimination

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

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

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

Harcèlement psychologique

31.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

31.03 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

31.04 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

31.05 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

31.06 Si l'arbitre de grief juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au paragraphe 31.04, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;

2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

31.07 Les alinéas 2, 4 et 6 du paragraphe 31.06 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque l'arbitre de grief estime probable, en application du paragraphe 31.06, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des alinéas 2, 4 et 6.

31.08 Toute modification à l'un des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) entraîne la même modification à la présente convention collective.

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

Violence

31.10 L'employeur et le syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

ARTICLE 32

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

32.02 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

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

ARTICLE 33

COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL

I- COMITÉ NATIONAL

33.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial de relations de travail.

33.02 Ce comité se compose de trois (3) représentantes ou représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et services sociaux dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), d'autre part.

33.03 Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.

33.04 Les personnes salariées représentantes du SCFP sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

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

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

33.07 La présente section ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail (RLRQ, c. C-27) et ne peut donner lieu à un différend.

II- COMITÉ LOCAL

33.08 Un comité local de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention.

33.09 Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par arrangement au niveau local.

33.10 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question autre qu'un fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter.

33.11 Les personnes salariées membres du syndicat qui siègent sur ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.

33.12 Ce comité a pour fonctions :

a) de discuter des griefs avant l'avis d'arbitrage prévu au paragraphe 11.01, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;

b) d'étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;

c) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;

d) d'assumer les mandats prévus aux paragraphes 14.08 et 35.04;

e) de se rencontrer une fois par année afin de discuter de la prévision annuelle des travaux à être accordés en sous-traitance.

Dans le cas où l'unité de négociation comprend des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, le comité a également pour fonction de discuter de toute question relative aux soins infirmiers.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâches

33.13 La personne salariée qui se croit lésée porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, la personne plaignante transmet à l'employeur copie de sa plainte.

33.14 Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

Si une personne salariée estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, formuler par écrit une plainte à l'employeur.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

33.15 Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié.

33.16 La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question de fardeau de tâches donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.

33.17 Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige, et alors, la procédure sommaire prévue aux paragraphes 11.17 à 11.23 s'applique.

33.18 Si le comité en vient à une entente sur une question de fardeau de tâches, sa décision est exécutoire.

Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la première rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige, et alors, la procédure prévue au paragraphe 33.17 s'applique.

33.19 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

Les parties locales peuvent convenir, par écrit, de prolonger les délais prévus à la procédure en cas de plainte de fardeau de tâches.

ARTICLE 34

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

34.02 Durée du régime

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

34.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

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

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 34.06 s'appliquent.

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

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

34.04 Conditions d'obtention

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

a) être détentrice d'un poste;

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

c) faire une demande écrite en précisant :

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

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

Copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au syndicat.

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

34.05 Retour

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

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalant à celle de son congé.

34.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,33	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,33
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

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

e) Congé de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

f) Assurance salaire

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

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

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2º Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29.

  Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3º Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible et, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4º Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 12.14, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

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

5º Nonobstant les 2º et 3º sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

- Si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q).

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles en psychiatrie

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles en psychiatrie.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

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

j) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du retrait préventif.

l) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son congé.

m) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le service national de main-d'œuvre (SNMO) dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été replacée par le SNMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

n) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

I- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le régime de retraite en vigueur.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Bris de contrat pour raison de décès

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

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

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

p) Renvoi

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

q) Personne salariée à temps partiel

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

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

Les bénéfices marginaux prévus au paragraphe 7.13 de la convention collective, au paragraphe 4.03 et à l'article 8 de l'annexe I, et aux paragraphes 2.03 de l'annexe O et 2.03 de l'annexe P sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants :

I- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n).

II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer une personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Mutations volontaires

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

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

35.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

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

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

35.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes :

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

35.04 Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et, par la suite, à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de cette mise à jour.

Recyclage

35.05 La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 36

COMITE PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL

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

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- de partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- d'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

Les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement local.

ARTICLE 37

DÉPLACEMENTS VOLONTAIRES

37.01 Le déplacement volontaire temporaire de la personne salariée hors de son port d'attache, tel que prévu au présent article, est assujetti aux dispositions locales et nationales de la convention collective de son établissement d'origine. Celle-ci continue ainsi de bénéficier de l'ensemble des conditions de travail et de la rémunération qui lui est applicable.

37.02 Déplacement intra-établissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans l'une des installations de l'employeur située à vingt (20) kilomètres et plus, mais à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'installation où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation n'est pas accessible par voie routière, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent s'applique même si elle est située à moins de vingt (20) kilomètres.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu aux alinéas précédents est augmenté à cent dollars (100 $).

37.03 Déplacement inter établissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans une des installations d'un autre établissement située à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'établissement où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent est augmenté à cent dollars (100 $).

Autres modalités

37.04 La personne salariée visée par de tels déplacements ne peut recevoir, quotidiennement, plus d'un montant forfaitaire prévu au présent article.

37.05 Les montants forfaitaires prévus au présent article sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

37.06 Aux fins d'application du présent article, la distance kilométrique entre le port d'attache et l'installation est calculée en fonction de la distance nécessaire et qui doit être effectivement parcourue par la personne salariée le cas échéant, lors de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 38

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

38.01 Sous réserve des paragraphes 38.04 et 38.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 16 juin 2024 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.

38.02 Sous réserve des paragraphes 38.03, 38.04 et 38.05, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

38.03 Les dispositions suivantes de la convention collective 2021-2023 qui sont venues à échéance le 30 mars 2023 ou le 30 septembre 2023, selon le cas, sont prolongées jusqu'au 15 juin 2024 :

1- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (lettre d'entente no 6)[1];

2- la lettre d'entente relative à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative (lettre d'entente no 1)[2] ;

3- la lettre d'entente relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue (lettre d'entente no 24)[3];

4- la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévue à la lettre d'entente no 34[3];

5- les primes d'attraction et de rétention pour la personne salariée de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de soir, de nuit ou de rotation, prévues à la section V de la lettre d'entente no 20;

6- la lettre d'entente relative aux secrétaires médicales du secteur de la santé et des services sociaux (lettre d'entente no 49).

38.04 À compter du 1er avril 2023 :

Les dispositions concernant les taux et échelles de salaire prennent effet, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et/ou par la Société d'assurance automobile du

---

1 Nonobstant le 5e alinéa du premier article de la lettre d'entente no 6 de la convention collective 2020-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de présente la convention collective.

2 Les parties conviennent qu'il n'y a pas d'interruption dans l'accumulation des heures effectivement travaillées aux fins du versement du montant forfaitaire entre le 30 septembre 2023 et l'entrée en vigueur de la convention collective et aux fins de l'application du paragraphe 9.13 de la présente convention collective.

3 Malgré la date du 15 juin 2024 prévue au présent paragraphe, cette disposition est prolongée jusqu'au 8 juin 2024.

Québec ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

Les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage, ainsi que le temps supplémentaire et les allocations de l'article 19, de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 38.02, sont appliqués aux taux et échelles de salaire, conformément au premier alinéa du présent paragraphe;

La majoration applicable aux primes et suppléments de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 38.02, excluant la prime d'ancienneté et les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage de l'alinéa précédent, sont appliquées telles que décrites au paragraphe 7.31;

Le montant forfaitaire de la lettre d'entente no 48 de la convention collective 2021-2023, prolongé par le paragraphe 38.02, est obtenu à partir des taux et échelle de salaire, conformément au premier sous-alinéa du présent paragraphe.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du présent paragraphe incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

38.05 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du :

1. 1er janvier 2021 :

   - l'application des pourcentages de la majoration de salaire prévue à la lettre d'entente no 37 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux;

   - le montant forfaitaire prévu à l'article 1 de la lettre d'entente no 39 relative aux agents administratifs ou aux agentes administratives, classe 2 – secteurs secrétariat et administration. L'application du montant forfaitaire prévue à cette lettre d'entente de la convention collective 2024-2028 se termine à la veille de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ;

2. 1er mai 2023 : la rémunération du congé annuel prévu au paragraphe 7.13 pour la personne salariée à temps partiel, pour prise effective à compter du 1er mai 2024;

3. 1er avril 2024 : la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue au paragraphe 23.23;

4. 30 avril 2024 : l'acquisition du quantum de congé annuel prévu au 2e alinéa du paragraphe 21.02 pour prise effective à compter du 1er mai 2024.

5. 9 juin 2024 :

- la prime prévue à la lettre d'entente no 34 relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

- la lettre d'entente no 24 relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue.

38.06 Nonobstant le 3e alinéa du paragraphe 9.14 de la convention collective 2021-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de la présente la convention collective.

38.07 Les dispositions suivantes de la présente convention collective demeurent applicables aux personnes salariées du regroupement des titres d'emploi d'agent ou d'agente d'intervention jusqu'au moment de l'intégration de celles-ci dans les nouveaux titres d'emploi d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe :

- Paragraphe 9.15 (prime de soins critiques);

- Paragraphe 9.16 (prime spécifique de soins critiques);

- Annexe W (Repas fournis aux personnes salariées de certains titres d'emploi);

- Lettre d'entente no 6 (Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement).

38.08 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective n'ayant fait l'objet d'aucune modification par rapport à la convention collective 2021-2023, à l'exception de la majoration de leur taux, débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

38.09 Le versement des autres primes et suppléments prévus à la convention collective débute au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la signature des dispositions de la convention collective. Les montants de rétroactivité qui en découlent sont versés au plus tard cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective.

38.10 Sous réserve des dispositions du paragraphe 38.11, les montants de la rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 38.03 à 38.06 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

38.11 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 38.12[3]. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

---

3. Pour la personne salariée visée par la lettre d'entente no 37 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux, la date du 1er avril 2023 est remplacée par le 1er janvier 2021.

38.12 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2023 ainsi que leur dernière adresse connue.

38.13 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

38.14 Les réclamations en vertu des paragraphe 38.04 et 38.05 alinéas 1 et 2 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ces paragraphes.

38.15 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties nationales ont signé ce 7 e jour du mois de juin 2024.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE - FTQ

DocuSigned by:
Karine Cabana
5689018EA18E4AB...
Karine Cabana
Porte-parole

DocuSigned by:
Michel Jolin
15D7DAC66C0F4B2...
Michel Jolin
Secrétaire général

DocuSigned by:
Vincent Roy
365A438936884FA...
Vincent Roy
Représentant cat. 1

DocuSigned by:
Alexandre Dumont
81B95049EF0B482...
Alexandre Dumont
Représentant cat. 2

DocuSigned by:
Samuel Sicard
D75576C361FC4A2...
Samuel Sicard
Représentant cat. 3

DocuSigned by:
Sonia Bureau
885E68AED8C84BC...
Sonia Bureau
Représentante cat. 4

DocuSigned by:
Fanny Demontigny
00F19E11CEC848B...
Fanny Demontigny
Présidente

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

DocuSigned by:
Louis Bourcier
74A5BB2B3EE54C2...
Louis Bourcier
Directeur général

DocuSigned by:
Mario Morissette
341E72B79E3249F...
Mario Morissette
Porte-parole

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
Daniel Paré
15F5FB9378CF47A...
Daniel Paré
Sous-ministre

DocuSigned by:
047653A2964A40A...
Richard Deschamps
Sous-ministre associé

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

DocuSigned by:
Édith Lapointe
C3A0493DB9C2411...
Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
724BB13FC31A4EC...
Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

DocuSigned by:
54A194DC6FDA483...
Sonia LeBel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN TRAVAIL SOCIAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes ou techniciens en travail social (TTS) qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

2.01 La ou le TTS reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

2.02 Nonobstant le paragraphe précédent, les personnes salariés actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite, ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

2.03 Les TTS sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

2.04 Les dispositions prévues à l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

2.05 Les TTS à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social obtiennent deux (2) échelons supplémentaires, dans l'échelle TTS, et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe H.

Avancement dans les échelles de salaire

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de :

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- deux cent vingt et un (221) jours de travail si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

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

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle technicienne ou technicien en travail social est soumis à une période de probation.

Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CENTRES DE RÉADAPTATION OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée travaillant en centre de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Il est entendu qu'à des fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les personnes bénéficiaires sont appelées, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue de les orienter vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail.

Aucune personne salariée ne peut être mise à pied ou supplantée directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des personnes salariées est effectué par des personnes bénéficiaires.

ARTICLE 3 EMPLOI PARATECHNIQUE

Instructeur ou instructrice

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit d'autres métiers prévus à la présente convention, à l'exception des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de technique comparable, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des bénéficiaires.

Fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des bénéficiaires.

En plus du salaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs ou instructrices reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur ou instructrice) suivant :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
86,96	89,39	91,71	94,00	97,29

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières ou infirmiers auxiliaires qui exercent leur profession et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 PERSONNES SALARIÉES VISÉES

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent également aux puéricultrices/garde-bébés.

ARTICLE 3 PRIME DE PERFECTIONNEMENT

La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicienne ou technicien en salle d'opération, d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
9,02	9,27	9,51	9,75	10,09

ARTICLE 4 FORMATION POST-SCOLAIRE

4.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 « Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle ».

4.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 4.01 et 4.02, l'infirmière ou infirmier auxiliaire doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 L'infirmière ou infirmier auxiliaire qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.05.

Lorsqu'une infirmière ou un infirmier auxiliaire qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle ou il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette infirmière ou cet infirmier auxiliaire reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou infirmier auxiliaire qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.05.

4.05 Dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

4.06 Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 5 PRIVILÈGES ACQUIS

5.01 La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité le 14 mai 2006, continue de recevoir cette prime, en autant qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire

6.01 Cette personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

6.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou à la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire le salaire d'infirmier auxiliaire ou d'infirmière auxiliaire rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il ou elle a travaillé après cette date.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 7.

2.01 Lorsque l'éducatrice ou éducateur accède à une classe supérieure, elle ou il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et, en aucun temps, elle ou il ne peut subir de diminution de salaire.

2.02 Les éducatrices ou éducateurs au service de l'employeur, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée), sont admissibles à la classe II si elles ou ils ont complété et réussi cinquante pour cent (50 %) des cours.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle éducatrice ou éducateur est soumis à une période de probation. L'éducatrice ou éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

4.01 L'éducatrice ou éducateur à temps complet, à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective~~,~~ reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP), une prime d'encouragement à l'étude de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
618,00	635,00	652,00	668,00	691,00

4.02 Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités, passe à une classe de salaire supérieure, ne peut bénéficier de cette prime.

4.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes crédits et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'étude accordée à même le

budget consacré au développement des ressources humaines ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi « éducatrice ou éducateur ».

L'éducatrice ou éducateur qui a complété et réussi trente (30) crédits du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psychoéducation ou en enfance inadaptée se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire, et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe H.

Aux fins d'application du paragraphe 2.06 de l'annexe H, toute formation reliée aux fonctions de l'éducatrice ou éducateur est réputée requise.

ARTICLE 6 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION

6.01 Le libellé et l'échelle de salaire de ce titre d'emploi apparaît à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ».

6.02 Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie, la présence de la personne salariée responsable de l'unité de vie et/ou de réadaptation est requise, entre autres circonstances, en sus de l'horaire de travail établi, à l'exception du remplacement d'un éducatrice ou éducateur absent(e) :

1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;

2- pour assister la personne suppléante ou une nouvelle éducatrice ou un nouvel éducateur de son équipe;

3- lorsqu'une ou quelques personnes bénéficiaires causent des difficultés majeures.

6.03 Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues au paragraphe 6.02 de la présente annexe. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches.

ARTICLE 7 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN D'INTERVENTION EN LOISIR

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la technicienne ou technicien d'intervention en loisir à l'exception de l'article 2, du 3e alinéa de l'article 5 et de l'article 6.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'infirmière ou infirmier qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un infirmière ou infirmier, cette infirmière ou infirmier est couvert par la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier

2.01 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.02 Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie à la candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier le salaire de l'infirmière ou infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis, dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date.

Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation

2.03 Cette infirmière ou infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou infirmier.

2.04 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 3 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

3.01 L'infirmière ou infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire, selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6.

3.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmière ou infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postscolaire, attestation que l'infirmière ou infirmier obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à l'infirmière ou infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

ARTICLE 4 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Le présent article remplace le paragraphe 7.21 (Avancement dans les échelles de salaire) de la convention collective.

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

Toutefois, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de dix-neuf (19) ou plus est de six (6) mois de service dans les échelons un (1) à huit (8) et d'une (1) année de service dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18).

Aux fins d'application des alinéas précédents, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congé annuel	Nombre de jours de travail requis
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 6.06 à 6.08 de la convention collective, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

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

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

ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

5.01 Une année d'expérience équivaut à une (1) année de service aux fins de classement dans l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

5.02 L'infirmière ou infirmier a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans.

5.03 Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

Si elle ou il a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou infirmier.

5.04 Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante : chaque jour de travail équivaut à 1/225e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

5.05 Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04, l'infirmière ou infirmier actuellement au service de l'employeur et celle ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

5.06 Au départ de l'infirmière ou infirmier, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

5.07 L'infirmière ou infirmier auxiliaire, la puéricultrice/garde-bébés devenu infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE

6.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 « Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle ».

6.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

6.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmière ou infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

6.04 Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, l'infirmière ou infirmier qui l'a suivi conserve les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postscolaires déjà existants.

6.05 Toutefois, l'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, se voit reconnaître le nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons ci-après déterminées, quel que soit le poste qu'elle ou il occupe :

- brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) années de service;
- une année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) années de service;
- baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) années de service;
- maîtrise en sciences infirmières : six (6) années de service.

6.06 L'infirmière ou infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études postscolaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service.

6.07 L'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postscolaires est réputé posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou réputée requise.

6.08 L'infirmière ou infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

Lorsqu'une infirmière ou un infirmier qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle ou il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette infirmière ou cet infirmier reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou infirmier qui se situe au dernier échelon, uniquement à cause de son expérience, bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

6.09 Dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

6.10 La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

L'infirmière ou infirmier est classé dans la nouvelle échelle selon son expérience et sa formation postscolaire.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

Les paragraphes suivants s'ajoutent à l'article 12 de la convention collective.

8.01 Un congé sans solde pour études ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmière ou infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ.

8.02 Cependant, dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la santé et des services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2 et ses amendements), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

8.03 L'infirmière ou infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice.

ARTICLE 9 PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière (2471 ou 2473) ou d'infirmier ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de la présente annexe lorsqu'elle assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par l'un des titres d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 10 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Le présent article remplace les paragraphes 7.08 et 7.09 de la convention collective.

10.01 Quand une infirmière ou infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

10.02 L'infirmière ou infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent, reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée, pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

10.03 Les deux paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmier-chef ou assistant-infirmière-chef ou l'assistante du supérieur immédiat ou assistant du supérieur immédiat remplace son supérieur immédiat (cadre) pendant ses absences régulières.

10.04 Lorsqu'aucun assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef ou un assistante du supérieur immédiat ou assistant du supérieur immédiat n'est en fonction dans un service, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement son supérieur immédiat (cadre) pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail, a droit pour cette période à un supplément de salaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
15,92	16,37	16,80	17,22	17,82

ANNEXE F

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnelles ou professionnels qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

2.01 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et celles embauchées après cette date, sont classifiées, à cette date ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure, selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la nomenclature des titres d'emploi conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises apparaissant aux libellés des titres d'emploi.

2.02 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui était classifiée dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective 2000-2003 est réputée posséder les qualifications minimum requises pour ce titre d'emploi.

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

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

(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 7.18 de la convention collective).

2.04 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

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

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience professionnelle lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de :

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- deux cent vingt et un (221) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

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

2.07 Sous réserve des paragraphes 2.09 à 2.15 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

2.08 Nonobstant les paragraphes 2.05 et 2.06, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite, ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

2.09 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

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

2.11 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1½) d'expérience professionnelle.

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

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

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

2.15 À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 2.09 à 2.14 inclusivement.

Cependant, en application du paragraphe 2.11, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

2.16 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

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

2.18 L'avancement accéléré d'échelon est accordé conformément aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

2.19 L'avancement accéléré d'un (1) échelon est accordé à une personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, suite à un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

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

2.21 Prime de soins critiques

(L'alinéa suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.15 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit, reçoit la prime de soins critiques pour les heures travaillées dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.15.

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

2.22 Prime spécifique de soins critiques

(L'alinéa suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.16 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit, reçoit une prime spécifique de soins critiques pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.16, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les paragraphes suivants remplacent les paragraphes 19.01, 19.02 et 19.09 de la convention collective.

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

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

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

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

1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps dans les quinze (15) jours qui suivent;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci est payé au taux simple.

Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu au paragraphe 19.02 s'applique pour l'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (Institut Pinel) (1907), l'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911), l'infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou l'infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne

assistante du supérieur immédiat (1912) qui travaille dans les services où les soins sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Ces règles s'appliquent également à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Cet article remplace l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

4.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

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

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

4.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

4.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois-quarts (3/4) de ses années d'expérience antérieure.

4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 5 ÉVALUATION

5.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

5.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, est remplie par la personne responsable du personnel et la ou le chef de service.

ARTICLE 6 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À LA PERSONNE SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER OU INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1907 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (Institut Pinel)

1911 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

1912 Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat

1913 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers

1914 Candidat infirmier praticien spécialisé ou candidate infirmière praticienne spécialisée

1915 Infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée

1916 Infirmier premier assistant en chirurgie ou infirmière première assistante en chirurgie

1917 Infirmier clinicien spécialisé ou infirmière clinicienne spécialisée

6.01 Les dispositions suivantes de l'annexe E s'appliquent à ces personnes salariées.

- article 8 : ancienneté
- article 10 : remplacement à différentes fonctions

Les paragraphes 2.01 à 2.04 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants :

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

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 4 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus au présent article est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

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

La personne salariée promue à un poste dont le titre d'emploi est prévu au présent article reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire.

Quant à la personne salariée assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, elle maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion.

6.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la personne salariée visée par un des titres d'emploi visés au présent article reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la

rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

6.05 Reclassification des personnes salariées

Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des dispositions du paragraphe 6.10 de l'annexe E a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassifiée infirmier clinicien ou infirmière clinicienne si elle répondait à cette exigence.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 6.03.

6.06 Intégration de certains infirmiers ou infirmières au titre d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

L'infirmier ou infirmière en santé communautaire[1], l'assistant-infirmier-chef ou l'assistante-infirmière-chef, l'infirmier assistant du supérieur immédiat ou l'infirmière assistante du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, est classifié infirmier clinicien ou infirmière clinicienne ou, le cas échéant, infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 6.03.

6.07 Admissibilité à un poste d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux le 14 mai 2006 et qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2003, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne. Il en est de même d'une personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études a complété ou avait débuté des études pour un deuxième (2e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès science, le troisième (3e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'article 7 à moins qu'elle ne détenait déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à un tel emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux.

6.08 Admissibilité à un poste de conseiller ou conseillère en soins

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux le

[1] Seuls les infirmiers ou infirmières travaillant dans le cadre de la mission CLSC sont visés.

14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus à l'article 7 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins.

La personne salariée qui avait débuté des études pour un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'article 7 le 14 mai 2006, se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à un tel emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature)

Les paragraphes 2.09 à 2.15 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants :

6.09 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu à la Nomenclature.

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

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

6.12 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1½) d'expérience professionnelle.

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

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

6.15 À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 6.09 à 6.14 inclusivement.

Cependant, en application du paragraphe 6.12, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

6.16 La personne salariée qui détient un diplôme de maîtrise dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier

échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire.

La personne salariée qui détient à la fois un diplôme de maîtrise et un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

La personne salariée qui détient un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert une maîtrise, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

ARTICLE 7 CERTIFICATS RECONNUS EN SOINS INFIRMIERS

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier (1er) cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières : intégration et perspectives
Soins infirmiers
Soins infirmiers : milieu clinique
Soins palliatifs
Soins critiques
Soins infirmiers périopératoires
Soins infirmiers : santé publique
Santé communautaire
Santé mentale
Gérontologie
Gérontologie sociale
Santé et sécurité au travail
Toxicomanie
Intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques
Petite enfance et famille : intervention précoce
Psychologie
Pratiques psychosociales
Éducation à la vie familiale
Éducation des adultes
Relations humaines et vie familiale
Administration des services de santé
Gestion des organisations
Administration

ANNEXE G

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes et techniciens diplômés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi prévus à l'article 2 de la présente annexe.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI

Les titres d'emploi visés par la présente annexe sont les suivants :

2251 - Archiviste médical
- Archiviste médicale

2282 - Archiviste médical (chef d'équipe)
- Archiviste médicale (chef d'équipe)

2248 - Assistant-chef inhalothérapeute
- Assistante-chef inhalothérapeute

2236 - Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale
- Assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale

2234 - Assistant-chef (laboratoire)
- Assistante-chef (laboratoire)

2219 - Assistant-chef technologue en radiologie
- Assistante-chef technologue en radiologie

2247 - Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)

2291 - Chargé ou chargée technique de sécurité transfusionnelle

2276 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale

2246 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)

2227 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)

2213 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)

2271 - Cytologiste

2244 - Inhalothérapeute

2214 - Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)

2232 - Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)

2241 - Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (EEG)

2286 - Technologue en électrophysiologie médicale

2278 - Technologiste en hémodynamique
- Technologue en hémodynamique

2223 - Technologiste médical
- Technologiste médicale

2224 - Technicien de laboratoire médical diplômé
- Technicienne de laboratoire médical diplômée

2208 - Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire

2205 - Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic

2207 - Technologue en radio-oncologie

2212 - Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale

ARTICLE 3 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la technicienne ou technicien au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est classé dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 5 de la présente annexe.

ARTICLE 4 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

La technicienne ou technicien appelé par l'établissement à travailler temporairement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle ou il l'occupe, si elle ou il l'occupe pendant au moins un quart régulier de travail.

ARTICLE 5 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

La technicienne ou technicien couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 7.

ARTICLE 6 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Le présent article remplace le paragraphe 7.21 (Avancement dans les échelles de salaire) de la convention collective.

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

Toutefois, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de dix-neuf (19) ou plus est de six (6) mois de service dans les échelons un (1) à huit (8) et d'une (1) année de service dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18).

Aux fins d'application des alinéas précédents, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congé annuel	**Nombre de jours de travail requis**
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 6.06 à 6.08 de la convention collective, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

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

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

ARTICLE 7 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

7.01 Une (1) année d'expérience équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelons. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

7.02 La technicienne ou technicien a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans.

7.03 Si la technicienne ou technicien a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 7.02. Toutefois, la technicienne ou technicien ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

7.04 Si elle ou il a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la technicienne ou technicien.

7.05 Nonobstant les paragraphes 7.01, 7.02, 7.03 et 7.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite, ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

7.06 Le calcul de l'expérience de la technicienne ou du technicien qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante :

Chaque jour de travail équivaut à 1/225e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

7.07 L'employeur doit exiger de la technicienne ou technicien une attestation écrite de l'expérience acquise, attestation que la technicienne ou technicien obtient de l'employeur de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

7.08 S'il est impossible à la technicienne ou technicien de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

7.09 Au départ de la technicienne ou technicien, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

Formation postscolaire (laboratoire)

Les dispositions prévues à l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

7.10 La technicienne ou technicien détenteur d'un certificat de niveau avancé (ART) dans l'une des disciplines suivantes : chimie clinique, hématologie, histopathologie, micro-biologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

7.11 Lorsque la technicienne ou le technicien utilise plusieurs certificats de niveau avancé (ART) elle ou il se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des certificats. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

7.12 La technicienne ou technicien détenteur d'un baccalauréat en biologie médicale (option technologie médicale), biochimie, chimie et microbiologie se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire.

7.13 La technicienne ou technicien détenteur d'une « licence » (LCSLT) en technologie médicale se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire.

7.14 La technicienne ou technicien qui a complété et réussi trente (30) unités ou crédits d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

7.15 Sous réserve du paragraphe 7.11 de la présente annexe et du paragraphe 2.03 de l'annexe H, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

La technicienne ou technicien ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

7.16 Cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

ARTICLE 8 CONDITION PARTICULIÈRE À LA TECHNICIENNE OU TECHNICIEN CLASSE « B » QUI DEVIENT TECHNICIENNE OU TECHNICIEN

La technicienne ou technicien « Classe B » devenu technicienne diplômée ou technicien diplômé, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme technicienne diplômée ou technicien diplômé le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicienne ou technicien.

ARTICLE 9 PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à deux pour cent (2 %) du salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe H, lorsqu'elle assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires, reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 10 PRIME DE SOINS CRITIQUES

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.15 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit, reçoit la prime de soins critiques pour les heures travaillées dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.15.

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie (2219);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276)
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- technicien ou technicienne en travail social (2586);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (2278);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218).

ARTICLE 11 PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.16 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit, reçoit une prime spécifique de soins critiques pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.16, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie (2219);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- technicien ou technicienne en travail social (2586);

- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (2278);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218).

ANNEXE H

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe E.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 « Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle ».

2.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme, selon le cas qui s'applique, jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra se voir reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaitre une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons.

2.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES ET AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

SECTION ICENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

1.01 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.

1.02 À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES PSYCHIATRIQUES

2.01 La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
13,53	13,91	14,27	14,63	15,14

Si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
10,46	10,75	11,03	11,31	11,71

2.02 Pour avoir droit à la prime, la personne salariée qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmière ou infirmier, d'infirmière ou infirmier auxiliaire, de

puéricultrice/garde-bébés d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligée de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, elle peut cependant s'inscrire à ce cours.

Les personnes salariées diplômées ou certifiées des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les personnes salariées qui la reçoivent déjà, elles continuent de la recevoir pour la durée de la présente convention.

2.03 L'employeur reconnaît les cours donnés dans les autres établissements psychiatriques.

2.04 La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum.

2.05 Le cours est réparti de la façon suivante :

- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux et
- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques.

2.06 L'assistance à quatre-vingts pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique.

2.07 L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante :

- 200 points pour les soins infirmiers généraux;
- 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques;
- 100 points pour la présence au cours.

2.08 L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen.

2.09 La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

3.01 Une personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré à l'article 5, dans le département ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés à l'article 4, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

Pour les personnes salariées qui ont commencé à travailler en psychiatrie après le 1er juillet 1980, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches, et est créditée à ceux-ci en date du 1er janvier et du 1er juillet.

Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé.

3.02 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

3.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 4 DÉFINITION DU SERVICE OU AILE PSYCHIATRIQUE

4.01 Les dispositions prévues aux articles 1 et 3 de la présente section et au paragraphe 9.21 de la convention collective s'appliquent aux services ou ailes psychiatriques structurés de la mission centre hospitalier.

Aux fins d'application du présent article, le service ou l'aile psychiatrique structurée se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques, ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du service.

Les établissements visés sont les suivants :

BAS-SAINT-LAURENT (01)

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :
- Centre hospitalier régional du Grand-Portage;
- Hôpital régional de Rimouski.

CAPITALE-NATIONALE (03)

CHU de Québec – Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement;
- Centre de pédopsychiatrie-Résidence du Sacré-Cœur;
- Pavillon du Centre hospitalier de l'Université Laval.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – CHUS :

- Hôpital de Granby;
- CHUS-Hôtel-Dieu de Sherbrooke.
- CHUS- Hôpital Fleurimont

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

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal :

- Hôpital Notre-Dame.
- Pavillon Alfred-Desrochers;
- Pavillon Côtes-des-Neiges.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'île-de-Montréal :

- Pavillon Rosemont.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St-Mary;
- Hôpital général du Lakeshore.
- Hôpital Saint-Anne;
- Centre hospitalier de soins de longue durée en santé mentale de Lachine.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Centre de soins de courte durée La Sarre;
- Hôpital d'Amos;
- Hôpital de Rouyn-Noranda.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest :

- Centre hospitalier Anna Laberge;
- Hôpital du Suroît.

4.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un établissement met sur pied soit un service ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontrent en vue de déterminer si ce service ou cette aile doit être considéré comme un service ou une aile structurée, tel que défini au premier (1er) alinéa du paragraphe 4.01.

ARTICLE 5 DÉFINITION D'URGENCE PSYCHIATRIQUE

Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent également aux personnes salariées qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des centres hospitaliers suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)

CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement;
- Pavillon Centre hospitalier de l'Université Laval.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – CHUS :

- CHUS-Hôtel-Dieu de Sherbrooke.

MONTRÉAL (06) :

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal :

- Hôpital Notre-Dame.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'île-de-Montréal :

- Pavillon Rosemont.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St-Mary.

Aux fins d'application de la présente section, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et le SCFP, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et le SCFP, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

ARTICLE 6

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées de l'Hôpital psychiatrique de Malartic du Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel, de l'Institut universitaire en santé mentale Douglas du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de Montréal, et de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal.

ARTICLE 7

Sous réserve de l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal, l'application des bénéfices prévus à la présente section ne vise que les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

SECTION II AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

ARTICLE 8

Sauf pour les personnes salariées d'une urgence psychiatrique visées par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.15 de la convention collective et celles visées par la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.21 de la convention collective et les congés mobiles prévus au paragraphe 3.01 ou la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 de la présente annexe, les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui œuvrent dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoivent la prime en

psychiatrie prévue au paragraphe 9.21 de la présente convention collective ainsi qu'une compensation monétaire égale à 2.2 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[2] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

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

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;

- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM);

- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);

- 5943 Soins intensifs dans la communauté;

- 5944 Programme premiers épisodes psychotiques (PPEP);

- 6280 Hôpital de jour en santé mentale;

- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie;

- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte;

- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale;

- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Jeunes;

- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Adultes;

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

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (RLRQ, c. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Mutations volontaires

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'INSTITUT NATIONAL DE PSYCHIATRIE LÉGALE PHILIPPE-PINEL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées de l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel visées par l'accréditation.

1.02 Considérant la nature de la clientèle ainsi que le degré de sécurité associé à l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel, chaque personne salariée est concernée par la sécurité des usagers des visiteurs et du personnel. À cet effet, la personne salariée visée par un titre d'emploi prévu à la présente annexe, à l'exception du titre d'emploi 5323 commis surveillant d'unité, doit intervenir, même physiquement, à chaque fois que la situation l'impose.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI

Les personnes salariées détenant l'un des titres d'emploi suivant sont visées par les articles 3 et 4 de la présente annexe :

2473 infirmier ou infirmière (Institut Pinel)

1907 infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (Institut Pinel)

2697 sociothérapeute (Institut Pinel)

6500 intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité (Institut Pinel)

ARTICLE 3 HEURES DE TRAVAIL

Les personnes salariées des titres d'emploi prévus à l'article 2, ont une semaine de travail de quarante (40) heures, incluant une demi (1/2) heure par jour pour prendre le repas à l'établissement, cette demi (1/2) heure étant considérée comme du temps travaillé.

ARTICLE 4 PÉRIODES DE REPOS

Les personnes salariées des titres d'emploi prévus à l'article 2 ne bénéficient pas des périodes de repos intercalaires du paragraphe 25.08 de la convention collective.

ARTICLE 5 PRIME DE MILIEU (PRIME PINEL)

A) Admissibilité aux différents paliers de primes

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit, selon le palier, un pourcentage de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H. Ce pourcentage est déterminé selon le nombre d'heures rémunérées, par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, de la façon suivante:

- Palier 1 : soixante-dix (70) heures et plus;

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

- Palier 3 : moins de quarante-deux (42) heures.

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

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

B) Versement de la prime

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

C) Prime Pinel

Sauf pour les personnes salariées de l'urgence psychiatrique visées par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.15, les personnes salariées des titres d'emploi suivants reçoivent une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du présent paragraphe à l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel, selon les modalités prévues à l'alinéa A du présente paragraphe :

1- pour les : infirmières et les infirmiers, les infirmières cliniciennes et les infirmiers cliniciens, les sociothérapeutes, les commis surveillant d'unité et les intervenants spécialisés ou intervenantes spécialisées en pacification et en sécurité, la personne salariée visée reçoit une prime, selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable:

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

2- pour les : technologues en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic, technicienne ou technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.), technologue en électrophysiologie médicale, technicienne ou technicien en audiovisuel, assistante ou assistant technique en pharmacie, aide de service, préposée ou préposé à la buanderie, maître-plombière ou maître-plombier, mécanicienne d'entretien ou mécanicien d'entretien (Millwright), préposée ou préposé à l'entretien ménager, peintre, magasinière ou magasinier, maître-électricienne ou maître-électricien, journalière ou journalier, ouvrière ou ouvrier de maintenance, préposée ou préposé aux magasins, plombière ou mécanicienne en tuyauterie ou plombier ou mécanicien en tuyauterie, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, menuisière ou menuisier, agente administrative ou agent administratif classe 4, agente administrative

ou agent administratif classe 3, agente administrative ou agent administratif classe 2, technicienne ou technicien en informatique, technicienne spécialisée ou technicien spécialisé en informatique, la personne salariée visée reçoit une prime, selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

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

La prime de psychiatrie et la compensation monétaire prévues au paragraphe 9.21 et à l'article 8 de l'annexe I ne s'appliquent pas aux personnes salariées visées par le présent article.

ARTICLE 6 ASSURANCE VIE ET ASSURANCE INDEMNITÉ

Une assurance de cent mille dollars (100 000 $) sera prise sur la vie des personnes salariées. Le montant de cette assurance sera versé aux ayants-droit de la personne salariée décédée dans le seul cas du décès causé par l'agression d'une personne bénéficiaire commise pendant que la personne salariée était dans l'exercice de ses fonctions. Le montant de cette assurance ne sera pas versé si la personne salariée décède des suites d'un accident dû à une faute lourde de sa part.

Une assurance sera prise pour garantir à la personne salariée victime, dans l'exercice de ses fonctions, d'un accident causé par l'agression d'une personne bénéficiaire, un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) et son salaire régulier, et ce, pour la durée de son invalidité. Il est convenu qu'aucune réduction sur sa réserve de congé de maladie ne sera faite à cette occasion.

Cette assurance vie et cette assurance indemnité sont soumises mutatis mutandis aux conditions qui apparaissent à la convention collective intervenue ou à intervenir entre le gouvernement du Québec et le syndicat des agents de la paix de la fonction publique.

N. B. : L'application des dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du présent article et au paragraphe 23.31 de la convention générale ne peut avoir pour effet que la personne salariée reçoive plus de 100 % de son salaire régulier.

ARTICLE 7 RÉGIME DE RETRAITE

Les personnes salariées visées par le Règlement relatif à la désignation de catégories d'employés et à la détermination de dispositions particulières applicables aux employés de l'Institut Philippe-Pinel (R 9.2, r.2) sont régies par les dispositions du régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

ARTICLE 8 RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

Les dispositions du présent article s'appliquent à la personne salariée participant au RRAPSC.

À compter du 20 février 2003, pour la personne salariée devenue invalide à compter de cette date, le régime d'assurance salaire est modifié comme suit :

8.01 Les dispositions de l'alinéa e) du paragraphe 23.29 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

e) À compter de la fin de la période de cent quatre (104) semaines prévue à l'alinéa c) du paragraphe 23.29 de la convention collective, dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, la personne salariée a droit au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire, et ce, sans dépasser la première des éventualités suivantes :

i) la date à laquelle elle cesse d'être invalide;

ii) la date à laquelle elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;

iii) la date à laquelle elle atteint trente-deux (32) ans de service au RRAPSC, n'eut été de l'invalidité;

iv) la date à laquelle elle atteint cinquante (50) ans d'âge et trente (30) ans de service au RRAPSC, n'eut été de l'invalidité.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

8.02 Les dispositions de l'alinéa B (invalidité de plus de cent quatre (104) semaines) du paragraphe 23.03 (définition d'invalidité) de la convention collective sont modifiées par l'ajout du sous-alinéa suivant :

3- Dans le cas où l'assureur ou l'organisme gouvernemental n'accepte pas, à compter du début du quarante-neuvième (49e) mois d'invalidité, de reconnaître la personne salariée comme étant invalide au sens de la définition prévue au sous-alinéa 2, la définition d'invalidité prévue à l'alinéa A (invalidité de cent quatre (104) semaines et moins) s'applique à la personne salariée.

Les dispositions du présent sous-alinéa ne s'appliquent pas si, à compter du début de l'invalidité, la personne salariée a atteint :

a) l'âge de soixante et un (61) ans;

b) vingt-huit (28) ans de service au RRAPSC;

c) quarante-six (46) ans d'âge et vingt-six (26) ans de service au RRAPSC.

8.03 La personne salariée invalide visée par les dispositions du paragraphe 8.02 a droit, à compter du début du quarante-neuvième (49e) mois d'invalidité, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante pour cent (60 %) de son salaire, et ce, sans dépasser la première des éventualités énumérées au paragraphe 8.01.

8.04 L'assureur ou l'organisme gouvernemental ne peut obliger la personne salariée invalide âgée de soixante (60) ans et plus à demander sa rente de retraite du RRAPSC, ni à demander une rente de retraite payable avec réduction actuarielle. Cependant, si elle fait une telle demande, la rente reçue est considérée par l'assureur ou l'organisme gouvernemental dans son calcul de la réduction de sa prestation.

ARTICLE 9

9.01 Le comité local de relations de travail prévu à la section II de l'article 33 de la convention collective a également pour fonction de discuter de toute question relative à la sécurité des personnes salariées, des usagers et des visiteurs.

ANNEXE L

SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La personne salariée et l'employeur peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes :

1. Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.

b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et demie (37,5) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

f) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-cinq (35) heures ou trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et trois quarts (8,75) ou neuf (9) heures par journée de travail.

2. Conversion des congés en primes

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours;
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours;
- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

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 du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

- les primes hebdomadaires;
- les congés mobiles et;
- les congés annuels :

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
moins de 15 ans de service	20 jours	16 jours
15 ans de service	21 jours	16,8 jours
16 ans de service	22 jours	17,6 jours
17 ans de service	23 jours	18,4 jours
18 ans de service	24 jours	19,2 jours
19 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité, de paternité et d'adoption;
- la prestation d'assurance salaire;
- le congé à traitement différé.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité est de cinq (5) jours ouvrables.

Pour les fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions des articles 1-2-3, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment :

a) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

b) la possibilité pour la personne salariée ou l'employeur de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application

c) la possibilité pour la personne salariée et l'employeur de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

d) la possibilité de fractionner en jours une (1) des semaines de congé annuel.

La manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle est celle prévue aux dispositions locales.

5. Toute personne salariée visée par la présente annexe peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

6. Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire de quatre (4) jours à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

ANNEXE M

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01 1. Personne dépendante :

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 de la convention collective et toute autre personne dépendante au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, c. I-3), à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne dépendante.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne dépendante, l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V, à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne dépendante conformément à la définition de dépendant prévue à la présente annexe;

3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne dépendante tel que défini à l'alinéa précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne dépendante pour l'application du présent paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne dépendante s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

2. Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk et Umiujaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Avec dépendants					
Secteur V	23 426	24 082	24 708	25 326	26 212
Secteur IV	19 856	20 412	20 943	21 467	22 218
Secteur III	15 267	15 694	16 102	16 505	17 083
Secteur II	12 137	12 477	12 801	13 121	13 580
Secteur I	9 813	10 088	10 350	10 609	10 980
Sans dépendant					
Secteur V	13 288	13 660	14 015	14 365	14 868
Secteur IV	11 265	11 580	11 881	12 178	12 604
Secteur III	9 544	9 811	10 066	10 318	10 679
Secteur II	8 089	8 315	8 531	8 744	9 050
Secteur I	6 860	7 052	7 235	7 416	7 676

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes dépendantes quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

2.05 Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personnes dépendantes, s'il y a une (1) ou des personnes dépendantes autres que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes dépendantes que la personne conjointe, chacun a droit à la prime sans personne dépendante, et ce, nonobstant la définition de l'expression « personne dépendante » du paragraphe 1.01 de la section 1 de la présente annexe.

2.06 La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes dépendantes;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque personne adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
- cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'employeur;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

3.02 La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante-et-unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

3.03 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que la personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalant de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée : du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un (1) congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

3.06 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes dépendantes :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personnes dépendantes et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personnes dépendantes.

b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personnes dépendantes, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes dépendantes d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

4.02 Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 4.01, une (1) sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente pour rendre visite à la personne salariée habitant une (1) des régions mentionnées au paragraphe 1.02.

4.03 Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au paragraphe 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

4.04 L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner.

4.05 Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au paragraphe 4.01 même si elle perd son statut de personne conjointe.

4.06 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une personne proche parente qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, la personne proche parente est définie comme suit : personne conjointe, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes dépendantes un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

4.07 À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties a droit, au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes dépendantes, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus à l'article 27 (Allocations de déplacements), ou à défaut selon la politique établie par l'employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes dépendantes, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, l'employeur rembourse aux personnes dépendantes les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Oujé-Bougoumou, Chisasibi , Radisson, Mistissini et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par personne adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalant au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1989.

9.03 Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier reçoit une prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

L'employeur accepte de reconduire, pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1989, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, sont titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit et bénéficient d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines.

1.01 La personne salariée qui bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[1] ou, le cas échéant, le salaire[1] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 9.06 de la convention collective.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la huitième (8e) journée ouvrable;

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

1.03 Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, un montant équivalant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \quad \text{X} \quad \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{2}} \right)$$

[1] Salaire : Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H.

[2] Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congé annuel, le nombre deux-cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

Pour la première (1re) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 31 novembre 2024 divisé par 365 jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

1.04 La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

1.05 La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

1.06 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue à l'alinéa 2 du paragraphe 9.05, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

ANNEXE O

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescent (L.C. 2002, c. 1) ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psychosociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel est établie l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

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

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements visés par la loi. Les établissements sont les suivants :

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :

Unités de réadaptation Rimouski :
- Unité Le Quai

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

Point de service Val-du-Lac :
- Avant-garde
- Escale

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Unité Northview
- Unité Jeanne-Sauvé
- Unité Dara

3.02 Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse qui effectuent l'évaluation des signalements et celles œuvrant dans la mission centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation dans les unités d'encadrement intensif visées par la présente annexe.

ANNEXE P

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) comme devant offrir des soins à des usagers admis en unité spécifique.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation, versé sur chaque paie;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe :

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôpital et centre d'hébergement Argyll.

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

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement Armand-Lavergne;
- Centre d'hébergement des Seigneurs;
- Centre d'hébergement Émilie-Gamelin;
- Centre d'hébergement Yvon-Brunet.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement Jeanne-Le Ber;
- Centre d'hébergement Pierre-Joseph-Triest;
- Centre d'hébergement Rousselot.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement de Lachine.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- CHSLD Macamic.

ANNEXE Q

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS LA MISSION CENTRE DE PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE OU CENTRE DE RÉADAPTATION POUR LES JEUNES EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée œuvrant dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ou centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2 RÉMUNÉRATION

L'article 7 de la convention collective est modifié par l'ajout des dispositions suivantes :

2.01 Au terme d'un délai de trente (30) jours de sa nomination à un poste vacant ou nouvellement créé, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

2.02 Le premier échelon de l'emploi d'aide sociale ou aide social correspondant à onze (11) ans de scolarité, un échelon supplémentaire par année de scolarité additionnelle est accordé jusqu'à un maximum de deux (2) échelons supplémentaires.

2.03 La personne salariée du titre d'emploi d'aide sociale ou aide social inscrite au cours collégial de technique d'assistance sociale reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur bénéficie d'un échelon supplémentaire dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.

2.04 L'aide sociale ou aide social qui obtient le diplôme de technicienne ou technicien en travail social est classé dans l'échelle de salaire de la technicienne ou du technicien en travail social à l'échelon qui correspond au salaire immédiatement supérieur au salaire qu'elle recevait, ou s'il est plus avantageux pour la personne salariée, à l'échelon qui correspond à ses années d'expérience pertinente et des dispositions des paragraphes 2.02 et 2.03.

ARTICLE 3 ASSURANCE RESPONSABILITÉ

Le paragraphe 32.02 de la convention collective est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.

ARTICLE 4 ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

Le paragraphe 15.01 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante :

L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans des postes comparables.

ARTICLE 5 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

L'article suivant s'applique aux personnes salariées visées, le 30 juin 2003, par la convention collective SCFP-CPEJ 2000-2003.

Toute personne salariée à temps complet au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, chaque fois qu'elle complète et réussit en cours d'emploi une tranche de quinze (15) unités (crédits) conduisant à l'obtention du diplôme d'études collégiales de techniques en assistance sociale ou de travail social reçoit une prime d'encouragement à l'étude de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
618,00	635,00	652,00	668,00	691,00

La personne salariée des titres d'emploi d'aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en travail social et technicienne ou technicien aux contributions obtient, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) unités (crédits), un (1) échelon supplémentaire dans son échelle.

Par ailleurs, si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) unités (crédits), la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement à l'étude prévue au paragraphe précédent.

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

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

ANNEXE R

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT PRIVÉ CONVENTIONNÉ

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement privé conventionné dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 2 CONTRAT D'ENTREPRISE

L'article 2 suivant de la présente annexe remplace l'article 29 de la convention collective.

Tout contrat entre l'employeur et une tierce personne ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit :

1. Aviser la tierce partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.
2. Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.
3. Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat, doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

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

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

ARTICLE 3 PRIME

L'article 9 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante :

La personne salariée qui a suivi le cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires chroniques reçoit, si elle a réussi son examen, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
10,93	11,24	11,53	11,82	12,23

ARTICLE 4 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

Le dernier alinéa du paragraphe 4.09 (congédiement à l'arbitrage) de la convention collective ne s'applique pas.

ANNEXE S

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

Article 1 Champ d'application

1.01 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires à l'exception des personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants : externe en soins infirmiers, externe en inhalothérapie, candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou infirmière ou candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou infirmière auxiliaire.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Une entente visant à se soustraire au processus de titularisation conclue en vertu de la convention collective 2006-2010 continue de s'appliquer en autant que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) personnes salariées ou moins en ETC. Dans le cas où le nombre de personnes salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements de titre d'emploi, l'entente devient caduque.

1.02 La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de la présente annexe :

- être détentrice d'un poste répondant aux modalités de la présente annexe dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- poursuivre à temps plein des études dispensées par une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi.

Article 2 Personne salariée à temps partiel

2.01 Ce paragraphe remplace le troisième (3e) alinéa du paragraphe 1.01 de la convention collective :

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie et de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou du candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, détient un poste qui

comporte au minimum quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours[1]. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

Article 3 Mesures spéciales

3.01 La personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 de la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste, par supplantation ou autrement, ou qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné.

3.02 La personne salariée concernée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 et qui n'a pu obtenir de poste par transfert ou supplantation est mise à pied, inscrite au service national de main-d'œuvre (SNMO) et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi (15.02) ou à la sécurité d'emploi (15.03).

Article 4 Sécurité d'emploi

4.01 Ce paragraphe remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective :

La personne salariée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du SNMO et son replacement se fait selon les mécanismes prévus à l'article 15 de la présente convention.

4.02 Ce paragraphe remplace les dispositions relatives à la notion de poste disponible prévues au paragraphe 15.05 de la convention collective :

Aux fins de l'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, selon les dispositions relatives aux mutations volontaires, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher une personne candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

4.03 La personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage sans motif valable est réputée avoir démissionné.

---

[1] L'employeur bénéficie d'un délai de six (6) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective pour procéder au rehaussement des postes des personnes salariées à temps partiel d'un minimum de huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours à un minimum de quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours tel que prévu à la section III de la lettre d'entente no 20.

Article 5 Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

5.01 La personne salariée visée à l'alinéa g) du paragraphe 18.06 qui refuse d'utiliser le mécanisme de supplantation et/ou mise à pied alors qu'il lui est possible de le faire est réputée avoir démissionné.

Article 6 Droits parentaux

6.01 Le dernier alinéa du paragraphe 22.18 et les deux (2) derniers alinéas des paragraphes 22.29A et 25.10 ne s'appliquent pas à la personne salariée visée par la présente annexe.

ANNEXE T

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 12.10 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE U

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EXTERNES EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauchée ou intégrée dans un titre d'emploi de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 12.10 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou comme inhalothérapeute.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE V

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES AU TRAVAIL SOCIAL EN CENTRE D'ACCUEIL

Les conditions prévues dans la présente annexe s'appliquent à la personne salariée affectée au travail social à l'intérieur d'un centre d'accueil.

ARTICLE 1 REPAS

L'employeur s'engage à obtenir que les personnes salariées affectées au travail social en centre d'accueil bénéficient des mêmes conditions que les personnes salariées dudit centre d'accueil en ce qui concerne les repas.

ANNEXE W

REPAS FOURNIS AUX PERSONNES SALARIÉES DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée de l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers :

- éducateur ou éducatrice (2691);
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité (3547);
- intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe (3557).

ANNEXE X

HORAIRES ATYPIQUES

La personne salariée et l'employeur peuvent, par entente, mettre en place un horaire atypique comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder seize (16) heures de travail. Une telle entente est d'une durée minimale d'un (1) an et est renouvelable.

Dans l'éventualité où l'entente prévoit une journée régulière de plus de douze (12) heures, l'employeur en avise le syndicat.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire atypique à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit horaire atypique en tenant compte de l'ancienneté.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective :

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalant aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 20.04 et le nombre d'heures

déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux :
  - congé spécial (paragraphe 22.20);
  - congé de paternité (paragraphe 22.21);
  - congé pour adoption (paragraphe 22.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail multiplié par sept (7) divisé par cinq (5).

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et seize (16) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de seize (16) heures consécutives.

9. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

10. Paiement des heures non utilisées

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

11. Cessation de l’entente

L’employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l’horaire atypique, avec un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l’alinéa précédent, l’employeur et la personne salariée peuvent mettre fin à l’horaire atypique en tout temps, si elles en conviennent.

ANNEXE Y

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer la précarité et d'assurer une plus grande stabilité des postes pour le personnel œuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maximiser la contribution du personnel œuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation des services des personnes salariées afin de réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante et au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de dispenser des soins et services accessibles, continus, sécuritaires et de qualité à la population;

CONSIDÉRANT la nécessité de conserver le caractère attractif des postes;

CONSIDÉRANT que l'employeur conserve l'objectif de mettre en place une structure de postes favorisant les postes à temps complet;

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- sociothérapeute (Institut Pinel) (2697);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités de laboratoires;
- titres d'emploi œuvrant dans le centre d'activités d'électrophysiologie;
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités d'imagerie médicale (radiologie, médecine nucléaire et radio-oncologie);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle en mission Centre jeunesse[1].

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire du processus de titularisation :

- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;
- être détentrice d'un poste comportant exclusivement à l'horaire les samedis et les dimanches;
- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

Les parties peuvent, par arrangements local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de la présente annexe et prévoir les modalités applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

ARTICLE 2 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

2.01 Ce paragraphe remplace le troisième (3e) alinéa du paragraphe 1.01 de la convention collective :

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

[1] Incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), mais excluant les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

ANNEXE Z

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2023

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 A).
2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2024

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 B).
2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans
3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2025

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 C).
2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2026

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 D). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 7.28.

2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2027

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Note :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 E). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 7.28.

2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

ANNEXE AA

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
5324	Acheteur	11	
5313	Adjoint à la direction	12	
5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration	10[3]	
5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat	10[3]	
5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration	8	
5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat	8	
5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration	7	
5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat	7	
5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration[4]	5	
5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat[4]	5	
1104	Agent d'approvisionnement	20	
1533	Agent de formation	21	
1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
1101	Agent de la gestion du personnel	21	
1105	Agent de la gestion financière	20	
1559	Agent de modification du comportement	22	
1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
1553	Agent de relations humaines	22	
1244	Agent d'information	20	
2688	Agent d'intégration, classe 1	16	
2688	Agent d'intégration, classe 2	16	
3545	Agent d'intervention[4]	8	
3555	Agent d'intervention chef d'équipe[4]	9	
3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal[4]	8	
3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe[4]	9	
3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique[4]	8	
3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe[4]	9	
1651	Agent en techniques éducatives	20	
3244	Aide de service	3	X
6414	Aide général	3	X
6415	Aide général en établissement nordique	6	X
2588	Aide social	14	
6299	Aide-cuisinier	4	X
6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
1123	Analyste en informatique	21	
1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
2251	Archiviste médical	15	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
5187	Assistant de recherche	9	
2203	Assistant en pathologie	15	
3462	Assistant en réadaptation	9	
3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
2242	Assistant-chef du service des archives	17	
2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
2489	Assistant-infirmier-chef ou assistant du supérieur immédiat	21	
1254	Audiologiste	23	
1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3587	Auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe[5]	10	X
5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
1114	Avocat	[6]	
1200	Bactériologiste	22	
1206	Bibliothécaire	21	
1202	Biochimiste	22	
6303	Boucher	7	X
3485	Brancardier	4	
6320	Buandier	4	X
6312	Caissier à la cafétéria	3	X
6395	Calorifugeur	6	X
2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	19	
1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
2106	Chargé de production	10	
2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
2699	Chef de module	18	
6340	Coiffeur	5	X
5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
6336	Conducteur de véhicules	6	X
6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
1106	Conseiller aux établissements	- [6] -	
1701	Conseiller d'orientation	21	
1703	Conseiller en adaptation au travail	20	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
1115	Conseiller en bâtiment	24	
1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
1538	Conseiller en éthique	22	
1539	Conseiller en génétique	23	
1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	18	
6374	Cordonnier	4	X
6327	Couturier	4	X
1544	Criminologue	22	
6301	Cuisinier	10	X
2271	Cytologiste	16	
6409	Dessinateur	7	
1219	Diététiste-nutritionniste	22	
6365	Ébéniste	10	X
2691	Éducateur, classe 1	16	
2691	Éducateur, classe 2	16	
1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
6354	Électricien	10	X
6423	Électromécanicien	11	
6370	Électronicien	9	X
1230	Ergothérapeute	23	
6369	Ferblantier	10	X
6438	Gardien	4	
6349	Gardien de résidence	6	X
1540	Génagogue	20	
2261	Hygiéniste dentaire	16	
1702	Hygiéniste du travail	20	
2253	Illustrateur médical	12	
2471	Infirmier	19	
2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3455	Infirmier auxiliaire	14	
3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
2459	Infirmier chef d'équipe	20	
1911	Infirmier clinicien	22	
1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
2491	Infirmier en dispensaire	22	
2462	Infirmier moniteur	19	
1915	Infirmier praticien spécialisé	28	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
1205	Ingénieur biomédical	23	
2244	Inhalothérapeute	18	
2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3547	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité[5]	10	
3557	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité chef d'équipe[5]	11	
6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
1660	Jardinier d'enfants	20	
6363	Journalier	4	X
6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
5141	Magasinier	7	
6356	Maître-électricien	12	X
6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6357	Maître-plombier	10	X
6380	Mécanicien de garage	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 2	10	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 3	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 4	9	X
6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
6364	Menuisier	9	X
3687	Moniteur en éducation	8	
3699	Moniteur en loisirs	7	
6407	Nettoyeur	4	X
5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
5130	Opérateur en système de production braille	5	
2363	Opticien d'ordonnances	14	
1551	Organisateur communautaire	22	
1656	Orthopédagogue	22	
1255	Orthophoniste	23	
2259	Orthoptiste	18	
6373	Ouvrier de maintenance	6	X
6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
6302	Pâtissier-boulanger	7	X
6362	Peintre	6	X
2287	Perfusionniste clinique	23	
2254	Photographe médical	12	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
1233	Physiothérapeute	23	
6368	Plâtrier	5	X
6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
6344	Porteur	3	X
6341	Portier	1	X
6398	Préposé à la buanderie	3	X
3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3251	Préposé à l'accueil	5	
3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3204	Préposé au transport	3	
6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3203	Préposé aux autopsies	6	
3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3477	Préposé aux bénéficiaires chef d'équipe	10	X
5117	Préposé aux magasins	4	
3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3247	Préposé en orthopédie	7	
3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	7	
3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	8	
3449	Préposé en salle d'opération	6	
3229	Préposé senior en orthopédie	8	
6325	Presseur	3	X
1652	Psychoéducateur	22	
1546	Psychologue	24	
2273	Psychotechnicien	13	
3461	Puéricultrice / garde-bébé	12	
1658	Récréologue	20	
6382	Rembourreur	7	X
2694	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
1570	Réviseur	23	
5321	Secrétaire juridique	9	
5322	Secrétaire médicale	9	
6367	Serrurier	8	X
1572	Sexologue	22	
1573	Sexologue clinicien	23	
1554	Sociologue	19	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
6361	Soudeur	10	X
1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
1109	Spécialiste en procédés administratifs	- 6 -	
1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
6422	Surveillant en établissement	8	
3679	Surveillant-sauveteur	6	X
2102	Technicien aux contributions	14	
3224	Technicien classe B	9	
2360	Technicien de braille	12	
2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
2101	Technicien en administration	14	
6317	Technicien en alimentation, classe 1	9	
6317	Technicien en alimentation, classe 2	9	
2333	Technicien en arts graphiques	12	
2258	Technicien en audiovisuel	12	
2374	Technicien en bâtiment	15	
2275	Technicien en communication	12	
2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
2257	Technicien en diététique	14	
2356	Technicien en documentation	13	
2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
2370	Technicien en électricité industrielle	13	
2381	Technicien en électrodynamique	13	
2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
2371	Technicien en électromécanique	13	
2369	Technicien en électronique	14	
2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
2367	Technicien en génie biomédical	15	
2285	Technicien en gérontologie	13	
2280	Technicien en horticulture	13	
2702	Technicien en hygiène du travail	16	
2123	Technicien en informatique	14	
2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
2228	Technicien en pharmacie	15	
2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
2368	Technicien en prévention	13	
2584	Technicien en recherche sociale	13	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
2586	Technicien en travail social	16	
2112	Technicien juridique [(3)]	14	
2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
2223	Technologiste médical	16	
2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	16	
2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
2295	Technologue en physiothérapie	16	
2262	Technologue en prothèses et appareils dentaires	14	
2222	Technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique)	17	
2207	Technologue en radio-oncologie	16	
2217	Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome	18	
2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
1258	Thérapeute par l'art	22	
1241	Traducteur	19	
2375	Travailleur communautaire	16	
3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
1550	Travailleur social	22	

Notes :

1. Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emplois, se référer à la nomenclature.

2. Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

3 Le rangement 11 sera applicable au plus tard le 2 avril 2025, selon les modalités convenues entre les parties.

4 Pour connaître la date d'abolition du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

5 Pour connaître la date de création du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

6. Rangement non défini.

ANNEXE BB

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emploi	Titres d'emploi[1]	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence[2]	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	1	3-1915	97,5
2204	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	1	3-2205	91,0
2206	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en radio-oncologie	1	3-2207	91,0
2209	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	1	3-2208	91,0
2216	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de l'échographie médicale	1	3-2217	91,0
2283	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en électrophysiologie médicale	1	3-2286	91,0
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

1 Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emploi sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emploi, se référer à la nomenclature.

2 2 – Centres de services scolaires et des commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 – Collèges

ANNEXE CC

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée qui n'est pas visée par le paragraphe 2.01 de la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévus à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eût été une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie, mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

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

ANNEXE DD

RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ DE FIN DE SEMAINE AVEC PRIME BONIFIÉE

1. Champ d'application

La personne salariée de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut bénéficier du présent aménagement du temps de travail.

La personne salariée de la catégorie de personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers et le personnel du secteur hygiène-salubrité, œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut également bénéficier du présent aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

L'aménagement du temps de travail est d'une durée minimale de six (6) mois et est renouvelable.

Nonobstant l'alinéa précédent, une personne salariée qui est aux études à temps complet ou à temps partiel peut bénéficier de cet aménagement de temps de travail pour une durée inférieure de 6 mois. La durée doit être adaptée aux exigences de son programme d'étude.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur et selon les besoins du service, bénéficier d'un horaire de travail de cinq (5) quarts de travail de douze (12) heures par jour par période de quatorze (14) jours uniquement entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi et avec rotation de quarts.

La personne salariée bénéficiant de cet horaire reçoit une prime équivalente à 16 % de son salaire de base, majoré, s'il y a lieu du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H pour les jours travaillés de fin de semaine, et ce, en plus des autres primes prévues à la convention collective qui lui sont applicables.

Sur une base annuelle, afin de répondre à la définition de personne salariée à temps complet, la personne salariée peut demander de convertir en temps chômé une partie des primes de soir, de nuit ou de fin de semaine et de la prime de 16 % après l'utilisation de dix (10) jours de congé annuel, de douze (12) congés fériés et de trois (3) congés de maladie pour motifs personnels. L'ajustement des congés annuels, des congés fériés et des congés de maladie pour motifs personnels doit être fait au prorata de la durée de l'aménagement du temps de travail La personne salariée peut également effectuer des quarts de travail à taux régulier au lieu de convertir en temps chômé les primes.

3. Cessation de l’entente

L’employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l’aménagement du temps de travail à la suite d’un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l’alinéa précédent, l’employeur et la personne salariée visée peuvent mettre fin à l’aménagement du temps de travail en tout temps si elles en conviennent.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA CRÉATION DU TITRE D'EMPLOI D'AUXILIAIRE AUX SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX CHEF D'ÉQUIPE

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la création du titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe.

Le rangement accordé au titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe est le rangement 10 à taux unique.

Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation pour ce nouveau titre d'emploi. À défaut d'entente entre les parties, la partie patronale les détermine.

La création de ce titre d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 8 de la convention collective.

LETTRE D’ENTENTE NO 2

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Les dispositions de la convention collective s’appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Cependant, cette personne salariée ne participe pas au régime d’assurance vie, d’assurance maladie et d’assurance salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non couverte par ce régime tels que prévus à l’alinéa 3 du paragraphe 7.13 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

ARTICLE 1 DÉFINITION

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à l'article 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la règlementation fiscale.

Ce régime de congé CFTÉ-ÉS comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

ARTICLE 2 DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application de l'alinéa g) de l'article 7. La durée du régime inclut la période du congé.

ARTICLE 3 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

ARTICLE 4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- de soins de fin de vie;
- d'un décès à l'étranger;
- d'un lourd handicap;
- d'une autre situation familiale convenue, par arrangement local, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour :

- la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ;
- la réalisation d'études et de travaux académiques reliés à un titre d'emploi prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à l'article 5.

ARTICLE 5 CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété un (1) an de service;

c) effectuer une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS;
- la durée du congé;
- le moment de la prise de congé;
- le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à l'article 4.

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

d) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à l'article 4;

e) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail lors de l'entrée en vigueur du contrat.

ARTICLE 6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation. Toutefois, les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée auquel cas, les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Dans tous les cas, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

ARTICLE 7 MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS	
	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

c) Ancienneté et expérience

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et son expérience.

d) Vacances annuelles

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congé de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé de maladie.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée voit sa participation au régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraine le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la lettre d'entente sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

l) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

1- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

2- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée, sans intérêt, d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat.

3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse, sans intérêt, le solde à l'employeur.

m) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de bris de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

o) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à l'article 4.

Lorsque le congé est pris dès le début du régime de congé CFTÉ-ÉS, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit pendant ce congé est établi à partir du nombre d'heures de travail prévu à son poste et du pourcentage applicable selon la durée du congé et du régime choisi, tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7 de la présente lettre d'entente. Au terme de la prise du congé, la personne salariée rembourse sur chaque paie, en versements égaux et sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé sur la période restante au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Lorsque le congé est pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit durant le congé est établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Les bénéfices marginaux prévus au paragraphe 7.13 de la convention collective, au paragraphe 4.03 et à l'article 8de l'annexe I, et aux paragraphes 2.03 de l'annexe O et 2.03 de l'annexe P sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

p) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7;

2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé CFTÉ-ÉS.

q) Régimes d'assurance collective

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26 de la convention collective, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26 de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de l'article 7. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

r) Mutations volontaires

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

ARTICLE 8 REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit, en plus des dispositions prévues aux articles 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

1- ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens du paragraphe 18.02 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

2- doit s'être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités des alinéas 1 et 2 du présent article.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE AU COMITÉ NATIONAL SUR LES CHANGEMENTS STRUCTURELS DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties nationales conviennent de créer un comité traitant des problématiques liées aux mouvements de personnel consécutifs aux changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux.

Ce comité a pour mandats de :

A- Prendre connaissance et analyser les problématiques soumises par l'une ou l'autre des parties liées aux mouvements de personnel consécutifs aux changements structurels du réseau;

B- Faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le comité convient de sa représentation et de ses règles de fonctionnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL RELATIF À L'INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES ISSUES DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Les parties conviennent de former un comité national intersyndical de travail portant sur l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'analyser les enjeux culturels liés à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;
- d'analyser les enjeux liés à la rémunération et à l'accessibilité à certains titres d'emploi;
- de collaborer à la recherche de mesures pour favoriser l'attraction et l'intégration de la main-d'œuvre issue des communautés autochtones.

Le comité formule des recommandations et produit un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois précédents l'échéance de la convention collective.

Par ailleurs, les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale;
- sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQESS-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Conseiller ou conseillère en adaptation au travail (1703);
- Criminologue (1544);
- Éducateur ou éducatrice physique / kinésiologue (1228);
- Ergothérapeute (1230);
- Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912);
- Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- Organisateur ou organisatrice communautaire (1551);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Psychologue (1546);
- Thérapeute par l'art (1258);
- Spécialiste en activités cliniques (1407).

2) Codes 2000 à 2999 :

- Aide social ou aide sociale (2588);
- Assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef ou assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat (2489);
- Éducateur ou éducatrice (2691);
- Infirmier ou infirmière (2471);
- Infirmier chef d'équipe ou infirmière chef d'équipe (2459);
- Technicien ou technicienne en travail social (2586);
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- Technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);
- Technologue en physiothérapie (2295);
- Travailleur ou travailleuse communautaire (2375);
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation (2694).

3) Codes 3000 et plus :

- Assistant ou assistante en réadaptation (3462);
- Auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588);
- Conducteur ou conductrice de véhicules (6336);
- Gardien ou gardienne (6438);
- Gardien ou gardienne de résidence (6349);
- Infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455);
- Instructeur ou instructrice aux ateliers industriels (3585);
- Instructeur ou instructrice métier artisanal ou occupation thérapeutique (3598);
- Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (3547);
- Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité chef d'équipe (3557);
- Préposé ou préposée à l'unité ou au pavillon (3685);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe (3477);
- Surveillant ou surveillante en établissement (6422).

ARTICLE 2 JOURNÉE CHÔMÉE

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par la présente lettre d'entente, peut convertir une partie de la prime prévue au paragraphe 9.20, en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus aux annexes I, O et P.

Les modalités d'application sont les suivantes :

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

Toutefois, la personne salariée détenant un titre d'emploi faisant partie d'un des regroupements de titres d'emploi d'infirmiers ou infirmières, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires ou, apparaissant à la liste ci-dessous mentionnée, ne peut bénéficier de la journée chômée :

- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Ergothérapeute (1230);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe (3477);
- Psychologue (1546);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 Les dispositions prévues à la présente lettre d'entente s'appliquent aux centres ou sous-centres d'activités sont les suivants :

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA)
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA)
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS)
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS)
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA)
- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA)
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS)
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE)
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS – Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique)
- 6661 Services spécifiques en itinérance
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie
- 6946 Internat – Déficience physique
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 7000 Centre pour activités de jour
- 7010 Atelier de travail
- 7690 Transport externe des usagers
- 7710 Sécurité
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive

Nonobstant les dispositions précédentes, pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de

la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC) recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient de la prime prévue au paragraphe 9.20.

3.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

3.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D’ENTENTE NO 7

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES QUI ONT SUIVI LE COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées à l'emploi des établissements suivants :

- Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-St-Laurent;
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal;
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke;
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l’Ouest-de-l’île-de-Montréal.

La personne salariée qui a suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires et qui a réussi son examen reçoit une prime hebdomadaire :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
10,93	11,24	11,53	11,82	12,23

LETTRE D'ENTENTE NO 8

CONCERNANT LE NOMBRE DE PUÉRICULTRICES/GARDE-BÉBÉS, INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES AUXILIAIRES À ÊTRE INSCRITS AU SNMO

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- que le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers auxiliaires ou infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au service national de main-d'œuvre (SNMO) n'excède pas soixante-trois (63);

2- que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3- qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du SNMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4- dans le cas où le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au SNMO est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire national sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA RÉINSERTION SOCIALE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL

ARTICLE 1 OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables à la personne salariée détentrice de poste, affectée par un transfert ou une abolition de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires dans le cadre de la réinsertion sociale.

La présente lettre d'entente s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dont le transfert ou l'abolition de poste résulte d'une seconde opération de réinsertion sociale, c'est-à-dire lorsque des personnes bénéficiaires déjà sorties à l'externe sont transférées dans un autre type de ressource d'hébergement.

1.02 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 CONSULTATION DE L'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINAIRE

2.01 L'employeur s'engage à mettre en place, par unité ou service, une ou des équipes multidisciplinaires regroupant entre autres les personnes salariées intervenant directement auprès de la personne bénéficiaire.

2.02 Avant la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires, l'employeur consulte l'équipe multidisciplinaire.

L'équipe multidisciplinaire évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque personne bénéficiaire et recommande, s'il y a lieu, le type de ressource d'hébergement approprié pour chacune d'elles.

2.03 L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À JOUR ET RECYCLAGE

3.01 Dans le cas d'une opération de réinsertion sociale qui génère, dans un établissement, un transfert de personnes salariées ou une abolition de poste, l'employeur rencontre, préalablement à l'application de cette opération, le comité local de relations de travail afin de discuter des implications de l'opération sur les personnes salariées visées par la présente lettre d'entente.

3.02 Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste, et ce, quelle que soit leur ancienneté.

3.03 Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 14 et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.

3.04 Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement.

3.05 Les dispositions prévues au paragraphe 15.01, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéfices, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de replacement s'appliquent à ces personnes salariées.

3.06 Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur replacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement.

3.07 Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage offert par l'employeur nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3.08 Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalant à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

3.09 Les personnes salariées qui ne peuvent avoir accès à un poste en vertu du paragraphe 3.06 de la présente lettre d'entente et celles qui ont refusé, pour motif valable, de participer à un programme de recyclage, voient leur nom inscrit sur la liste du SNMO et bénéficient des dispositions des paragraphes 15.05 et 15.17.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS D'APPLICATION

4.01 Les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 de la présente lettre d'entente peuvent convenir d'arrangements particuliers avec l'employeur tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

4.02 Dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de replacement équivalant à trois (3) mois de salaire et du remboursement des frais de déménagement prévus à la convention collective.

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

4.03 Toute mésentente relative à l'application de la présente lettre d'entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois, advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2 de la présente lettre d'entente, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant une ou un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent la date où le grief lui a été soumis.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 de la présente lettre d'entente consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie de la personne bénéficiaire.

4.04 Cette lettre d'entente ne pourra être invoquée comme précédent.

LETTRE D’ENTENTE NO 10

RELATIVE À CERTAINES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES OU CERTAINS INFIRMIERS AUXILIAIRES

L'infirmière ou infirmier auxiliaire à l'emploi de l'établissement le 15 juin 2000 qui bénéficie de la prime de perfectionnement prévue au paragraphe 3.02 de l'annexe « C » de la convention collective SCFP-CHP (1995-1998), continue d'en bénéficier tant qu'elle ou qu'il demeure à l'emploi de l'établissement dans ce titre d'emploi.

LETTRE D’ENTENTE NO 11

RELATIVE À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1- Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un comité national relatif à la santé et sécurité au travail;

2- Le comité est composé de deux (2) personnes représentant la partie syndicale et de deux (2) personnes représentant la partie patronale;

3- Les parties conviennent du mandat du comité et de son mode de fonctionnement. À moins que les parties n’en conviennent autrement, les sujets traités dans le cadre du présent comité devront être différents de ceux discutés dans le cadre de la lettre d’entente no 46 ;

4- Les parties devront, dans le cadre de leurs travaux en comité, explorer la possibilité de mettre en place une formation dispensée à l’embauche concernant la prévention en santé et sécurité ainsi que son mécanisme de déploiement pour l’ensemble des personnes salariées déjà à l’emploi.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE AU COMITÉ PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

Les parties négociantes recommandent aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études (CFTÉ), dont, le cas échéant, les mandats sont notamment :

- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de CFTÉ;
- d'analyser les données recueillies;
- de proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets-pilotes.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par les parties locales.

Dans le cas où le comité paritaire intersyndical en matière de CFTÉ n'est pas mis en œuvre, les parties pourront, par arrangement local, convenir de discuter au comité local de relations de travail, des mandats ci-dessus prévus.

LETTRE D’ENTENTE NO 13

CONCERNANT LES PROJETS DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'employeur fournit au syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les services (ou unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE À LA FORMATION ET À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES À LA RÉADAPTATION, AUX SOINS OU À LA SURVEILLANCE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES ET NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui sont affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour la formation et l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, l'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à la formation et à l'encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à :

- 0,19 %[1]de la masse salariale[2] pour le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires;
- 0,10 %[1] de la masse salariale[2] pour le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires;
- 0,19 %[1] de la masse salariale[2] pour le personnel techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget.

Si, au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, la différence est reportée à l'année suivante.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2024-2025, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2025.

---

1 Le pourcentage est calculé sur la masse salariale des personnes salariées de cette catégorie affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

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

LETTRE D’ENTENTE NO 15

RELATIVE À LA NOTION DE SERVICE

CHAMP D’APPLICATION

La présente lettre d’entente s’applique aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers et de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration.

NOTION DE SERVICE

La matière 2 des dispositions locales des conventions collectives des syndicats du SCFP-FTQ est modifiée afin d’intégrer le paragraphe suivant sur la notion de service :

« Ensemble d’activités constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l’établissement, lequel tient compte, notamment, des soins ou services à dispenser aux usagers, et ce, tel que déterminé par l’employeur. »

De plus, les dispositions locales ne prévoyant pas la possibilité qu’un service puisse être réparti sur plus d’une installation ou celles prévoyant un nombre d’installations dans lesquelles peuvent être réparties un service ou les territoires couverts par un service sont modifiées afin d’intégrer le paragraphe suivant :

« L’employeur peut créer des services sur plus d’une installation si cela favorise une meilleure organisation des soins et services ou augmente l’accessibilité aux soins et services ou lorsque la nature spécifique des soins et services exercés dans un service le justifie. »

Ces modifications aux dispositions locales ne doivent pas avoir pour effet de modifier ou de rendre inopérants les autres éléments qui se retrouvent dans la matière 2 ou toutes autres dispositions locales de la convention collective qui ne concernent pas la notion de service, le nombre d’installations dans lesquelles peuvent être répartis un service ou les territoires couverts par un service.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À LA TITULARISATION DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

Sous réserve des dispositions particulières, la présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux établissements n'ayant pas terminé le processus de titularisation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

La présente lettre d'entente s'applique à la date convenue par les parties locales pour la titularisation des personnes salariées en conformité avec la définition prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe S mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

L'employeur détermine le nombre de personnes salariées à temps partiel nécessaire.

La personne salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

La personne salariée qui a posé sa candidature à un ou des postes de l'établissement et qui n'a pu obtenir de poste au terme de l'exercice de dotation est mise à pied, inscrite au service national de main-d'œuvre et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi ou à la sécurité d'emploi, s'il y a lieu.

Cependant, dans le cas où la personne salariée n'a pu obtenir un poste au terme de l'exercice de dotation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

Dispositions particulières

Lors d'une intégration d'activités visée à l'article 330 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2) ou d'une fusion d'établissements visée à l'article 323 de cette loi, l'établissement intégrant ou le nouvel établissement résultant de la fusion est soumis aux dispositions de la présente lettre d'entente de même qu'à la possibilité pour les parties locales de s'en soustraire, le cas échéant, aux conditions prévues à l'annexe S de la convention collective.

Il en est de même lorsqu'un établissement privé conventionné acquiert l'entreprise d'un autre établissement privé et intègre les activités de cet établissement aux siennes ou fusionne avec cet autre établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée et l'employeur peuvent, par entente, convenir d'un aménagement du temps de travail, comprenant notamment les modalités suivantes:

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail.

La manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle est celle prévue aux dispositions locales.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'aménagement du temps de travail à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

A. Quart de jour ou de soir

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) années de service et plus.

B. Quart de nuit

a) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'annexe N s'appliquent.

b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :

i) Par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours ;

ii) Et, par la réduction de douze (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie ;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

  ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- 14 % de la prime équivaut à 2 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 15 % de la prime équivaut à 3,7 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 16 % de la prime équivaut à 5,3 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa A-2 du paragraphe 9.05 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la huitième (8e) journée ouvrable;

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

f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant trois (3) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UN STATUT DE PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES

CONSIDÉRANT la rareté de main-d'œuvre actuelle et anticipée;

CONSIDÉRANT la nécessité de mieux soutenir les différentes équipes de travail du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent développer la contribution des personnes salariées étudiantes afin d'apporter un soutien additionnel aux équipes en place;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de déployer des mesures favorisant l'intégration et la rétention des étudiants dans le RSSS;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de promouvoir les opportunités d'emploi au sein du RSSS et d'offrir aux personnes salariées étudiantes d'amorcer leur parcours professionnel avant l'obtention de leur diplôme dans un domaine d'études requis par l'un des titres d'emploi du RSSS;

CONSIDÉRANT la nécessité d'offrir aux personnes salariées étudiantes des conditions de travail non discriminatoires.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes et leur contribution dans le RSSS.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

- convenir de projets pilotes sur l'intégration d'étudiants;
- déterminer les titres d'emploi visés aux fins de la mise en place des projets pilotes;
- poursuivre les discussions sur les modalités applicables aux personnes salariées étudiantes;
- étudier la présence et la contribution actuelle des personnes salariées étudiantes dans le RSSS et identifier des moyens afin de maximiser cette contribution;
- déterminer les indicateurs de main-d'œuvre, notamment le taux de rétention, le nombre de projets pilotes mis en place, les années de scolarité des personnes salariées étudiantes, le taux de satisfaction et le taux de fidélisation;
- évaluer les effets des projets pilotes sur la base d'une analyse des indicateurs déterminés au préalable par le comité;
- formuler des recommandations aux parties négociantes;

- produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un maximum de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources au besoin.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, aux personnes salariées détenant le titre d'emploi d'avocat ou avocate (1114) prévu à la nomenclature.

ARTICLE 1 AVANCEMENT D'ÉCHELON

Malgré les dispositions du paragraphe 2.19 de l'annexe F de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate ne peut bénéficier de l'avancement accéléré d'un échelon suite à un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

ARTICLE 2 PRIME DE RÉTENTION DES AVOCATS

2.01 La personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate peut bénéficier d'une prime de rétention à trois (3) niveaux selon les modalités d'application suivantes :

- Après avoir séjourné un (1) an à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 5 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;
- Après avoir séjourné deux (2) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 10 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;

  Après avoir séjourné trois (3) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 15 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18.

Les trois (3) niveaux de prime ne sont pas cumulables.

Les règles relatives à l'avancement dans les échelles de salaire prévues à la convention collective s'appliquent aux fins du calcul de la durée de séjour à l'échelon 18.

2.02 La prime de rétention est accordée sur rendement satisfaisant. Elle est maintenue d'une année à l'autre à moins que l'employeur signifie par un avis écrit à la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate que celle-ci ne produit plus un rendement satisfaisant. Cet avis est transmis à la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate au moins trente (30) jours avant la date de cessation de la prime.

2.03 Cette prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RENDRE LE TEMPS COMPLET ATTRACTIF POUR LA CATÉGORIE DE PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

CONSIDÉRANT la nature particulière du travail réalisé dans les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine par la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I HORAIRE 9/14 POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART STABLE DE SOIR

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart stable de soir dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut, après entente avec l'employeur, bénéficier d'un aménagement du temps de travail prévoyant un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

Dans tous les cas, cette entente ne doit entraîner aucun coût supplémentaire.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

La personne salariée visée qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours, selon la manière et l'ordre suivants :

i. par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie, pour l'équivalent de douze (12) périodes de quatorze (14) jours;

ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir en temps chômé, pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de soir en jour de congés chômés s'établit comme suit :

- 6 % équivaut à douze (12) jours.

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé férié et de congé de maladie prévue au sous-alinéa i) de la présente section est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart stable de soir, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) de la présente section, le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'employeur procède aux ajustements monétaires nécessaires, le cas échéant, en regard de la prime de soir majorée utilisée ou non aux fins de conversion en congés chômés.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES INVALIDES AU MOMENT OÙ LA CONVENTION COLLECTIVE LEUR DEVIENT APPLICABLE

Les parties conviennent qu'une personne salariée visée par une convention collective autre qu'une convention collective liant le Comité patronale de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) et qui bénéficie de l'assurance salaire de courte durée à la date où la présente convention collective lui devient applicable est régie par les dispositions du régime d'assurance salaire de courte durée (maximum 104 semaines) prévu à la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, cette personne salariée continue de recevoir, pour une même période d'invalidité, une prestation d'assurance salaire telle qu'établie en vertu de la convention collective qui lui était applicable au moment où son invalidité a débuté. De plus cette personne salariée, à moins que la convention collective qui lui était applicable au moment où son invalidité a débuté n'ait été une convention collective liant le CPNSSS avec le SQEES-298 (FTQ) ou avec le SEPB-Québec (FTQ), ne bénéficie pas du régime d'assurance salaire de longue durée prévu à l'alinéa e) du paragraphe 23.29 de la présente convention collective ou de toute autre disposition afférente à ce régime.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LE SUIVI DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION PRÉVUS À LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation (MPP) prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c. 27 (LMRSST) dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de suivre la mise en place et répertorier les différentes structures d'organisation des MPP dans le cadre des mesures transitoires prévues à la LMRSST et dans le cadre du règlement sur les MPP à être adopté;
- de requérir des établissements un état de situation sur l'avancement des travaux de mise en place des MPP ainsi que sur les mesures relatives aux risques psychosociaux;
- d'analyser les états de situation reçus;
- d'identifier les structures d'organisation des MPP qui démontrent un potentiel d'efficience et d'efficacité accrue;
- de répertorier et diffuser les meilleures pratiques liées aux MPP;
- de produire un bilan à l'échéance du régime intérimaire;
- de formuler des recommandations et produire un rapport final aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent également convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale, incluant un (1) représentant de la Direction de l'expérience employé (DEE) - Direction générale de la gestion de la main-d'œuvre (DGGMO) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE À L'ANALYSE DE CERTAINS SUJETS RÉFÉRÉS AU COMITÉ PROVINCIAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de discuter au comité provincial de relations de travail, prévu à l'article 33, dans la mesure où les parties y consentent, notamment des sujets suivants :

- abroger l'annexe J concernant les conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la loi sur la santé et la sécurité du travail;

- abroger la lettre d'entente no 4 relative au comité national sur les changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux;

- abroger la lettre d'entente no 8 concernant le nombre de puéricultrices/garde-bébés, infirmiers ou infirmières auxiliaires à être inscrits au SNMO;

- abroger la lettre d'entente no 9 relative à la réinsertion sociale des personnes bénéficiaires qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental;

- assurer la concordance générale de toute la convention collective.

Les parties peuvent convenir de modifier la convention collective en cours de travaux du comité.

LETTRE D'ENTENTE NO 24

RELATIVE A LA PERSONNE SALARIÉE DU TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détenant le titre d'emploi de psychologue (1546).

ARTICLE 2 MAJORATION DE SALAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée a droit à une majoration de salaire de 10,0 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration salariale est applicable sur le taux de base horaire de la personne salariée[1].

Méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale[2]

Le pourcentage de majoration salariale est diminué de tout ajustement salarial[3] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 7.27 et de l'ajustement salarial prévu au paragraphe 7.28.

La diminution de la majoration salariale est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage de la majoration salariale est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Le pourcentage de référence de la majoration salariale, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Mathématiquement :

$$\%\ Majoration\ salariale_{t+1} = \left[\left(\frac{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_t \times (1 + \%\ Majoration\ salariale_t\ /\ 100)}{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

---

1 La personne salariée qui reçoit la majoration salariale, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée hors taux ou hors échelle.

2 Le calcul de la majoration salariale est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

3 Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent[4].

Le pourcentage obtenu, de la majoration salariale, est arrondi à une décimale après la virgule.[5]

Si, au cours de la durée de la convention collective, la majoration salariale est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat.

ARTICLE 3 PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,5% de son taux de base horaire, bonifié de la majoration salariale prévue à l'article 2, si elle travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

Le nombre d'heures est constitué des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence suivantes :

- Les congés suivants prévus à la convention collective :
  - les congés annuels;
  - les congés fériés;
  - les congés de maladie;
  - les congés mobiles;
  - les congés spéciaux en vertu des paragraphes 22.19 et 22.19A;
  - les congés sociaux en vertu de l'article 25.
- Les libérations syndicales rémunérées par l'employeur ou remboursées par le syndicat lorsqu'il est prévu que la personne salariée visée est au travail;
- La formation offerte par l'employeur et prévue à l'horaire de travail;
- Les absences rémunérées par l'employeur en vertu de l'article 59 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou de l'article 36 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);
- Les périodes d'invalidité prévues aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2028.

---

4 Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

5 Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le deuxième chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième chiffre est inférieur à cinq. Si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier est porté à l'unité supérieure et le deuxième et les suivants sont retranchés.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée à temps partiel en y faisant les adaptations suivantes :

- Les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention;

- Les heures d'absence rémunérées en bénéfices marginaux coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne salariée sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

RELATIVE AUX SPÉCIALISTES EN PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité national intersyndical relatif à l'étude de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emploi « spécialiste en procédés administratifs », lorsque l'ensemble des données couvrant la période du maintien de l'équité salariale 2025, soit la période allant du 21 décembre 2020 au 20 décembre 2025, sera disponible.

Ce comité a pour mandat d'étudier la prédominance de la catégorie d'emplois 9 – spécialiste en procédés administratifs (1109).

Le comité est composé d'un minimum de six (6) membres : trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale (FSSS-CSN, SCFP-FTQ et SQEES-FTQ).

Le comité convient de ses règles de fonctionnement.

La durée du mandat du comité est de soixante (60) jours après sa mise sur pied.

Ce comité constitue un cas d'espèce et ne peut être invoqué à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO 26

RELATIVE À LA LIMITATION DU RECOURS AUX SERVICES D'UNE AGENCE DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET À DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

CONSIDÉRANT que, le 4 octobre 2023, la Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (Loi) et le Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (Règlement) sont entrés en vigueur;

CONSIDÉRANT que l'objectif de la Loi est de réduire progressivement le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante d'ici octobre 2026;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser le retour du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante dans le réseau de la santé et des services sociaux dans le respect des personnes salariées.

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'employeur s'engage à favoriser les personnes salariées lors de l'attribution de quarts de travail avant d'avoir recours au personnel d'agence de placement et à la main-d'œuvre indépendante. Ainsi, les personnes salariées ont priorité en fonction des disponibilités émises à temps régulier ou en temps supplémentaire.

Plan de rapatriement du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante

a) Les parties locales conviennent de mesures permettant l'accueil du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante actuellement affecté dans l'établissement, notamment en matière d'octroi d'affectations et de postes, avant les échéances fixées dans le Règlement[1], soit :

- le 20 octobre 2024 pour les régions sociosanitaires de la Capitale-Nationale, de Montréal, de Chaudière-Appalaches, de Laval et de la Montérégie;

- le 19 octobre 2025 pour les régions sociosanitaires du Saguenay – Lac Saint-Jean, de la Mauricie et du Centre-du-Québec, de l'Estrie, de Lanaudière et des Laurentides;

- le 18 octobre 2026 pour les régions sociosanitaires du Bas-Saint-Laurent, de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine et du Nunavik.

---

[1] Les parties conviennent que les échéances indiquées à la présente lettre d'entente seront ajustées en fonction d'éventuelles modifications législatives le cas échéant.

b) Les parties conviennent de confier au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 de la convention collective, le mandat de discuter de l'avancement des travaux en lien avec les plans de rapatriement convenus localement et de tout autre sujet en lien avec la présente lettre d'entente.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

La personne salariée qui n'est pas assujettie aux primes de soins critiques ainsi qu'aux primes spécifiques de soins critiques et qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la prime quotidienne de soins intensifs à l'article 3 de l'annexe C, à l'article 9 de l'annexe E et à l'article 8 de l'annexe G en vertu de la convention collective 2006-2010, continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

Le taux de la prime quotidienne de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente lettre d'entente est de 3,51 $ pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LES COMITÉS NATIONAUX

Malgré les dispositions du paragraphe 6.05 de la convention collective, les libérations syndicales pour participer aux travaux ou pour assister aux séances des comités nationaux créés en vertu de la convention collective 2023-2028 sont sans salaire et visées par les modalités du troisième (3e) alinéa du paragraphe 6.02 et du paragraphe 6.03 de la convention collective en faisant à ces dispositions, les adaptations nécessaires.

Ces comités sont notamment les suivants :

- comité de travail sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP);
- comité de travail sur les droits parentaux;
- comité paritaire d'évaluation portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'attraction et la rétention des personnes salariées de certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;
- comité national relatif à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;
- comité national sur le règlement des litiges et griefs de la crise sanitaire;
- comité national de travail concernant la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15;
- comité national intersyndical de travail concernant des mesures pour certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale;
- comité national intersyndical de travail concernant sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;
- comité national intersyndical de travail portant sur certains titres d'emploi du secteur des technologiques de l'information;
- comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes.

LETTRE D'ENTENTE NO 29

RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTERQUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

ARTICLE 1

La personne salariée détenant le titre d'emploi d'infirmier ou infirmière (Institut Pinel), d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (Institut Pinel), de préposé ou préposée aux bénéficiaires ou de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe, reçoivent une prime de 2 %.

La prime s'applique sur le salaire de base, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 6 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H.

ARTICLE 2

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel bénéficie également des dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 30

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL SUR LE RÈGLEMENT DES LITIGES RELATIFS À LA CRISE SANITAIRE

CONSIDÉRANT les différents litiges déposés par les syndicats affiliés au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) concernant l'application des décrets ou arrêtés ministériels édictés en vertu de l'article 118 de la Loi sur la santé publique (chapitre S-2.2) dans le cadre de l'urgence sanitaire reliée à la COVID-19;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue le 16 août 2021, entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et le SCFP-FTQ relative aux griefs visant la contestation de l'application des décrets ou arrêtés ministériels pris en vertu de l'article 118 de la Loi sur la santé publique pour le personnel de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;

CONSIDÉRANT la fin de l'urgence sanitaire reliée à la COVID-19;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de trouver des solutions pour régler ces litiges.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur le règlement des litiges relatifs à la crise sanitaire reliée à la COVID-19;

2- Dans les cent cinquante (150) jours de l'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent d'établir la liste des litiges actifs et de les regrouper selon différentes thématiques convenues entre elles.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'établir un échéancier des travaux à effectuer;
- de procéder à l'analyse et l'évaluation de la liste des litiges reçue aux fins de règlement entre les parties;
- de collaborer afin de tenter de dégager des solutions satisfaisantes pour le règlement des litiges visés;
- en l'absence d'un règlement de ces litiges dans les neuf (9) mois de la mise en place du comité, les parties conviennent de discuter des avenues et des processus possibles pour résoudre les litiges;
- d'évaluer l'opportunité d'élargir l'application de la présente lettre d'entente à d'autres litiges.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s’adjoindre une personne supplémentaire.

AUTRES DISPOSITIONS

Les parties conviennent que le SCFP-FTQ devra obtenir le mandat de ses syndicats affiliés afin de conclure un règlement résultant des travaux de la présente lettre d’entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 31

RELATIVE À LA MISE À JOUR DES ÉTABLISSEMENTS ET INSTALLATIONS VISÉS PAR L'ANNEXE I, L'ANNEXE O ET L'ANNEXE P DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur la mise à jour des installations visées par les annexes I, O et P.

MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat :

- D'étudier et analyser les demandes de mises à jour des établissements, des syndicats ou de l'une ou l'autre des parties nationales en regard des installations visées par les annexes I, O et P;
- De soumettre aux parties négociantes des recommandations en fonction d'un échéancier déterminé par les parties;

Le comité se rencontre dans les trente (30) jours de la réception d'une demande.

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, établit son plan de travail.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre d'une personne-ressource.

LETTRE D'ENTENTE NO 32

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1- examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2- évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3- effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de six (6) représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 33

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINS TITRES D'EMPLOI ŒUVRANT EN SANTÉ MENTALE

CONSIDÉRANT la volonté gouvernementale de rehausser l'offre de services en santé mentale notamment en misant sur la prestation de travail des personnes salariées de certains titres d'emploi de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant en santé mentale;

CONSIDÉRANT la volonté du gouvernement de rehausser l'offre de services en ce qui a trait à la psychothérapie, conformément aux dispositions de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, connue sous le nom de projet de loi 21 et adoptée par l'Assemblée nationale du Québec, en juin 2009;

CONSIDÉRANT que l'acte de psychothérapie est exercé presque exclusivement par les psychologues alors que d'autres titres d'emploi œuvrant en santé mentale peuvent être habiletés à le faire;

CONSIDÉRANT que le paragraphe 7.16 de la convention collective permet à l'employeur et une personne salariée de convenir d'une répartition du travail différente du nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à son titre d'emploi, à la condition que le nombre total de jours et d'heures travaillées durant la période déterminée aux fins de l'étalement n'excède pas celui qui aurait été normalement travaillé durant cette même période;

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, aux personnes salariées détenant les titres d'emploi mentionnés aux articles 2 et 3 de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 REHAUSSEMENT

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les modalités relatives au rehaussement prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui œuvrent en santé mentale et qui détiennent l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants :

- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

L'employeur et la personne salariée visée qui en fait la demande peuvent convenir d'un horaire rehaussé. Cet horaire ne peut dépasser 37,50 heures par semaine et est réputé respecter la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature), mais ne la modifie pas. La semaine régulière de travail pour la personne salariée visée est celle prévue au nouvel horaire rehaussé.

Les modalités de l'horaire rehaussé sont déterminées par les parties locales. Ces modalités ne doivent pas affecter la stabilité des équipes de travail ni engendrer de temps supplémentaire pour la personne salariée qui en bénéficie.

ARTICLE 3 PERMIS DE PSYCHOTHÉRAPEUTE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les modalités relatives au permis de psychothérapeute prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées œuvrant en santé mentale, qui exercent la psychothérapie selon les besoins de l'employeur et qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

En contrepartie de l'exercice de la psychothérapie, la personne salariée visée bénéficie du remboursement, sur une base annuelle du coût relatif à l'obtention initial d'un permis de psychothérapeute, des frais annuels d'adhésion, du coût de l'assurance de la responsabilité professionnelle et des frais de formation exigés autres que la formation menant à la maîtrise, lorsque requis dans l'exercice de ses fonctions.

L'ensemble des frais et des coûts est remboursé sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 4 COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical relatif aux conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

a) d'identifier des mesures liées à l'implication des proches des usagers dans le but d'optimiser la dispensation des services en santé mentale et les suivis;

b) d'analyser les effets de l'introduction des personnes salariées détentrices d'un permis de psychothérapeute dans les équipes de travail;

c) d'identifier des solutions susceptibles de permettre la contribution des personnes salariées détentrices des titres d'emploi suivants, en première ligne, pour l'identification des signes et des symptômes associés aux troubles mentaux les plus fréquents :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- Et tout autre titre d'emploi pertinent.

d) de formuler des recommandations et de produire un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de neuf (9) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale incluant un (1) représentant de la Direction de la santé mentale et un (1) représentant du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor;

- cinq (5) représentants de la partie syndicale soit un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ et SPGQ.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre, de façon ponctuelle, des représentants de certains partenaires concernés.

LETTRE D'ENTENTE NO 34

RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOI D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

CONSIDÉRANT la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité national de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

CONSIDÉRANT que les travaux effectués permettent également de conclure au constat de pénurie des titres d'emploi d'ébéniste/menuisier-ébéniste et de mécanicien de machines frigorifiques/frigoriste/mécanicien en réfrigération sur la base des indicateurs utilisés;

CONSIDÉRANT les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

CONSIDÉRANT la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime de 15 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants et demeure en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement des conventions collectives.

Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706

Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1 sans égard à la diplomation ou son équivalence.

1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 15 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de quinze (15) heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

2. Création d'un comité de travail paritaire

2.1 Dans les cent-quatre-vingts (180) jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité paritaire, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
4	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
5	Ferblantier	3-6369		
6	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
7	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
8	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
9	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
10	Mécanicien cl. I		2-5106	
11	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
12	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
13	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	3-6352		
14	Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
15	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
16	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
17	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
18	Plâtrier	3-6368		

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
19	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
20	Serrurier	3-6367	2-5120	
21	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
22	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	
23	Électromécanicien ou Électromécanicienne	3-6423		

2.2 Le comité de travail a pour mandats :

i. d'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

- l'évolution du nombre d'individus;
- le taux de rétention;
- le taux de précarité;
- les heures supplémentaires.

ii. d'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visés par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;

iii. d'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives**,** notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité national de travail portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévus aux conventions collective 2020-2023;

iv. d'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 15 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1 le cas échéant;

v. de formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité national de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes: Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 35

RELATIVE AU TITRE D'EMPLOI D'INTERVENANT SPÉCIALISÉ OU INTERVENANTE SPÉCIALISÉE EN PACIFICATION ET EN SÉCURITÉ (INSTITUT PINEL)

Une prime de 4 % du salaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle est applicable aux titres d'emploi ISPS œuvrant à l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel. Le pourcentage de la prime est diminué de tout ajustement salarial[1] ou tout correctif salarial lié à un règlement une décision arbitrale ou une décision de la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

---

[1] Tout ajustement salarial découlant d'une entente négociée entre les parties

LETTRE D'ENTENTE NO 36

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE TECHNICIENS OU TECHNICIENNES

CONSIDÉRANT la rareté actuelle de main-d'œuvre, les parties s'entendent sur une modification des exigences prévues pour certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes.

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature) visant à ajouter aux exigences la possibilité qu'une personne salariée puisse accéder à certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes si elle détient :

un diplôme d'études collégiales (DEC) combiné à un certificat universitaire de premier (1er) cycle pertinent pour les titres d'emploi suivants :

- Technicien ou technicienne juridique (2112);
- Technicien ou technicienne en communication (2275);
- Technicien ou technicienne en documentation (2356);
- Technicien ou technicienne en bâtiment (2374);
- Technicien ou technicienne en instrumentation et en contrôle (2379);

ou

une attestation d'études collégiales (AEC) pertinente de huit cents (800) heures et plus combinée à de l'expérience pertinente au domaine visé pour les titres d'emploi suivants :

- Technicien ou technicienne juridique (2112);
- Technicien ou technicienne en audiovisuel (2258);
- Technicien ou technicienne en communication (2275);
- Technicien ou technicienne en documentation (2356);
- Technicien ou technicienne en électromécanique (2371);
- Technicien ou technicienne en bâtiment (2374);
- Technicien ou technicienne en fabrication mécanique (2377);
- Technicien ou technicienne en instrumentation et contrôle (2379).

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la Nomenclature prévu à l'article 8.

Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut demander une dérogation afin de reconnaître une AEC dont le nombre d'heures est inférieur à huit cents (800) heures. Pour ce faire, il doit acheminer MSSS une demande écrite, motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Cette possibilité de dérogation vise également les titres d'emplois suivants :

- Technicien ou technicienne aux contributions (2102);
- Technicien ou technicienne en administration (2101);
- Technicien ou technicienne en arts graphiques (2333);

- Technicien ou technicienne en électronique (2369);
- Technicien ou technicienne en informatique (2123);
- Technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124).

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de dérogation qu'il reçoit.

LETTRE D'ENTENTE NO 37

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES JURIDIQUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (5321)

La majoration de salaire de la personne salariée ayant le titre d'emploi de secrétaire juridique (5321) située aux échelons 6 à 9 de son échelle de salaire lors de l'intégration du 2 avril 2019, en vertu de la lettre d'entente no 37 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (5321) de la convention collective 2016-2020, est modifiée, à la prochaine date d'avancement d'échelon prévue à la convention collective, afin de lui donner accès au prochain niveau de majoration de salaire, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 8,87 % du 1er janvier 2021 au 31 mars 2021, de 8,89 % du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 et de 9,19 % à compter du 1er avril 2022.

À compter du moment où la personne salariée aura séjourné un (1) an à l'échelon 7, elle a droit aux majorations ci-après énumérées à la date d'avancement de l'échelon prévue à la convention collective, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 8,87 % du 1er janvier 2021 au 31 mars 2021, de 8,89 % du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 et de 9,19 % à compter du 1er avril 2022.

Secrétaire juridique 5321

Pourcentage de majoration

Échelon	Majoration de salaire du 2021-01-01 au 2021-03-31	Majoration de salaire du 2021-04-01 au 2022-03-31	Majoration de salaire à compter du 2022-04-01
1	0,00%	0,00%	0,00%
2	0,00%	0,00%	0,00%
3	0,00%	0,00%	0,00%
4	0,00%	0,00%	0,00%
5	0,00%	0,00%	0,00%
6	0,00%	0,00%	0,00%
7	0,00%	0,00%	0,00%
1 an à l'échelon 7	2,31 %	2,30 %	2,62 %
2 ans à l'échelon 7	5,43 %	5,40 %	5,73 %
3 ans et plus à l'échelon 7	8,87 %	8,89 %	9,19 %

LETTRE D'ENTENTE NO 38

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de :
   a. S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
   b. S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et règlementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.
2. Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de quatre (4) représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

1 En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 39

RELATIVE AUX AGENTS ADMINISTRATIFS OU AUX AGENTES ADMINISTRATIVES, CLASSE 2 – SECTEURS SECRÉTARIAT ET ADMINISTRATION

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter du 1er janvier 2021 et jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée à l'article 3 de la présente lettre d'entente, bénéficie d'un montant forfaitaire équivalent à 2 % du salaire de base à l'échelle pour chaque heure rémunérée[1] versé pendant cette période.

Ce montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite et ne fait pas partie du salaire. Les primes versées en pourcentage ne s'appliquent pas sur ce montant forfaitaire.

ARTICLE 2 MAJORATION DE SALAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée à l'article 3 de la présente lettre d'entente reçoit une majoration de salaire de 3,5 %.

Le pourcentage de la majoration de salaire est diminué de tout ajustement salarial[2] ou de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

Par ailleurs, aux fins du versement de correctifs d'équité salariale, le cas échéant, les montants versés pour la majoration de salaire seront soustraits des montants dus par l'employeur.

ARTICLE 3 TITRES D'EMPLOI VISÉS

La personne salariée doit détenir un (1) ou deux (2) des titres d'emploi suivants :

- Agent administratif ou agente administrative, classe 2 – secteur secrétariat (5314);
- Agent administratif ou agente administrative, classe 2 – secteur administration (5315).

---

1 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

2 Incluant tout ajustement salarial découlant d'une entente négociée entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 40

RELATIVE À LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC

Les parties conviennent de consacrer un budget dédié à la région du Nord-du-Québec afin de financer des initiatives convenues localement et approuvées nationalement par les parties pour cette région aux prises avec des problématiques particulières de main-d'œuvre.

Le budget est réparti de la façon suivante :

- Un montant de 0,350 M$ non récurrent est dédié à la région du Nord-du-Québec pour la durée de la convention collective;

À compter du 1er avril 2023, ce montant est réparti de façon égale sur une période de cinq (5) années.

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget prévu au cours d'une année financière, les sommes non engagées sont reportées à l'année financière suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2028.

Ce budget est consacré au financement d'initiatives afin d'accroître la force de travail et la disponibilité visant les personnes salariées œuvrant dans cette région.

Ces initiatives peuvent inclure, notamment, le versement d'un montant forfaitaire d'installation, le versement d'une prime particulière pour répondre à des enjeux frontaliers, le versement de primes majorées, d'attraction ou de rétention ou d'autres initiatives visant à limiter le recours à la main-d'œuvre indépendante et aux services des agences de placement de personnel.

Les initiatives ne peuvent correspondre à du salaire et sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

Ces initiatives ne pourront pas se présenter sous une forme similaire aux mesures prévues au sein du régime de disparités régionales prévues à l'annexe M des dispositions nationales de la convention collective.

Les initiatives peuvent être modifiées par les parties locales suivant l'accord des parties nationales en cours de convention collective afin de cibler des initiatives mieux adaptées à leurs enjeux régionaux.

Le comité provincial de relations de travail, prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective, est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des projets locaux.

Un bilan est effectué par les parties locales auprès du comité provincial de relations de travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 41

RELATIVE À L'ABOLITION DES TITRES D'EMPLOI D'AGENT ADMINISTRATIF OU D'AGENTE ADMINISTRATIVE, CLASSE 4 DES SECTEURS SECRÉTARIAT ET ADMINISTRATION

ABOLITION DES TITRES D'EMPLOI

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant l'abolition des titres d'emploi suivants :

- Agent administratif ou agente administrative, classe 4 − secteur secrétariat (5318);
- Agent administratif ou agente administrative, classe 4 − secteur administration (5319).

L'abolition de ces deux (2) titres d'emploi est effective une fois que toutes les personnes salariées auront été intégrées dans les titres d'emploi mentionnés ci-dessous.

L'abolition de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 8 de la convention collective.

INTÉGRATION DANS LES NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI

Les personnes salariées dont le titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4-secteur secrétariat (5318) est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 3 – secteur secrétariat (5316).

Les personnes salariées dont le titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4-secteur administration (5319) est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 3 – secteur administration (5317).

L'intégration dans le nouveau titre d'emploi se fait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Aux fins de l'intégration dans le nouveau titre d'emploi, la personne salariée qui détient un poste ou une assignation correspondant à ce nouveau titre d'emploi, est intégrée dans ce nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'heures hebdomadaire du poste ou de l'assignation qu'elle détenait selon la nomenclature.

La personne salariée intégrée dans un nouveau titre d'emploi est réputée répondre aux exigences normales de la tâche du poste qu'elle occupe ou de l'assignation qu'elle détient au moment de son intégration. Celle-ci s'engage également à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La personne salariée inscrite sur une liste de rappel est réputée inscrite pour les nouveaux titres d'emploi correspondant à ceux pour lesquels elle était inscrite avant la création de ceux-ci.

L'intégration de la personne salariée dans son nouveau titre d'emploi n'a pas pour effet de modifier l'échelon détenu par celle-ci[1], ni la durée de séjour aux fins de l'avancement dans l'échelle salariale.

---

[1] L'intégration de la personne salariée se fait « d'échelon à échelon ».

LETTRE D’ENTENTE NO 42

RELATIVE À LA FORMATION ET À L’ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNES SALARIÉES QUI INTERVIENNENT AUPRÈS DE CLIENTÈLES AUX RÉALITÉS ET BESOINS SPÉCIFIQUES

Champ d’application

Les dispositions de la présente lettre d’entente s’appliquent à la formation et à l’encadrement professionnel des personnes salariées qui interviennent auprès de clientèles aux réalités et besoins spécifiques.

Budget annuel pour la formation et l’encadrement professionnel

À compter de la date d’entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu’au 30 mars 2028, un budget de 0,189 M$ par année financière est spécifiquement dédié à la formation et à l’encadrement professionnel.

Si, au cours d'une année, le budget n'est pas totalement engagé, la différence est reportée à l'année suivante.

Les parties nationales doivent convenir de l’utilisation du budget et les parties locales, par le biais d’arrangements locaux, veillent à leur mise en œuvre.

Pour l’année financière au cours de laquelle la convention collective entre en vigueur, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d’entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars de l’année suivante.

LETTRE D'ENTENTE NO 43

RELATIVE À L'AUTOGESTION DES HORAIRES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place des mesures qui favorisent l'attraction et la rétention des personnes salariées, afin d'assurer une plus grande accessibilité aux soins et services offerts à la population;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation optimale de la main-d'œuvre au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et la nécessité d'assurer une stabilité des équipes de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre aux personnes salariées d'aménager leurs horaires de travail, afin de favoriser la conciliation famille-travail-études;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'accroître la satisfaction des personnes salariées et leur engagement concernant leurs horaires de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer le recours au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT l'implication du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le déploiement et la mise en œuvre de l'autogestion des horaires;

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 OBJECTIF

1.01 L'objectif de la présente lettre d'entente est de favoriser l'engagement des personnes salariées dans la confection et la gestion de leur horaire, afin d'améliorer la prévisibilité et la stabilité de celui-ci, la continuité des soins et services, tout en améliorant leur conciliation famille-travail-études.

ARTICLE 2 DÉFINITION DE L'AUTOGESTION DES HORAIRES

2.01 Il s'agit d'un mode volontaire de gestion partagée des horaires, agile et proactif, impliquant la participation et la responsabilisation des personnes salariées dans la planification de leurs horaires de travail. Il est nécessaire d'effectuer une recherche collective de solutions aux problématiques reliées à celles-ci, et ce, tant au niveau de la confection des horaires que de l'application en cours d'horaire.

2.02 L'autogestion des horaires permet à la personne salariée d'inscrire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'employeur et du nombre d'effectifs qu'il requiert. Plus spécifiquement, cette approche instaure des mesures qui permettent à une personne salariée de participer à l'élaboration et à la modification de son horaire de travail, tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail ainsi que des besoins du service et unités de soins.

ARTICLE 3 MODALITÉS APPLICABLES AUX SERVICES ET TITRES D'EMPLOI EN AUTOGESTION DES HORAIRES

3.01 Préalablement au déploiement de l'autogestion des horaires pour un titre d'emploi[1] dans un service ou une unité de soins, l'employeur avise le syndicat local du déploiement de l'autogestion. Le syndicat local peut s'assurer de l'adhésion volontaire de l'équipe en autogestion.

3.02 Le processus d'autogestion des horaires inclut les personnes salariées titulaires de postes d'un même titre d'emploi[1]. Ce processus inclut également les personnes salariées de ce titre d'emploi de l'équipe volante et à temps partiel occasionnel lorsqu'elles sont affectées pour la durée de la période de l'horaire, dans le service ou l'unité de soins autogéré.

3.03 Les principales étapes de l'autogestion des horaires sont, notamment :

- la détermination, par l'équipe en autogestion, des modalités prévues au paragraphe 3.05 de la présente lettre d'entente;

- la détermination et la diffusion de balises, par le gestionnaire, concernant les besoins du service ou de l'unité de soins et du nombre d'effectifs requis;

- la confection de l'horaire qui comprend, notamment, les étapes suivantes :

  - première (1re) étape : L'expression de préférence pour les heures associées au poste, les congés, les ajouts de disponibilité et hors disponibilité, l'inscription des heures de garde, les quarts de travail à découvert, et ce, en temps régulier;
  - deuxième (2e) étape : L'expression volontaire de préférence pour les quarts de travail non comblés à la première étape, et ce, en temps supplémentaire;
  - troisième (3e) étape : Les besoins restants sont comblés selon les dispositions locales de la convention collective.

- l'affichage des horaires selon les modalités déterminées par l'équipe en autogestion.

À chacune des étapes précédentes, le gestionnaire et l'équipe en autogestion équilibrent l'horaire de travail en fonction des balises déterminées et des besoins identifiés.

Malgré ce qui précède, si le modèle ne fonctionne pas, l'équipe en autogestion, après discussion visant à tenter de résoudre la problématique, revient au modèle habituel de confection d'horaire de l'établissement selon les dispositions locales de la convention collective, et ce, jusqu'à la prochaine période horaire ou à tout autre moment convenu avec le gestionnaire.

3.04 L'équipe en autogestion et le gestionnaire doivent s'assurer d'intégrer à l'horaire les personnes salariées qui arrivent en cours d'horaire.

3.05 L'équipe en autogestion peut déterminer, notamment :

- le mode de fonctionnement pour la prise de décisions;
- la période de l'horaire (minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines);

---

1. L'équipe en autogestion peut décider d'appliquer le modèle par regroupement de titres d'emploi.

- les échéanciers et les modalités concernant la planification, la confection et la modification des horaires;
- le fonctionnement pour les ajouts d'affectations;
- la méthodologie pour l'octroi de façon volontaire du temps supplémentaire;
- les modalités de l'étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- les outils de communication à mettre en place pour faciliter l'autogestion.

3.06 Les modalités déterminées par l'équipe en autogestion sont consignées par écrit.

Elles doivent être transmises au gestionnaire et au syndicat local.

Concernant les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'une entente, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

3.07 La personne salariée en autogestion peut de façon volontaire, aménager son horaire de travail, en temps régulier, notamment de la façon suivante:

- avoir une journée régulière de travail de plus de huit (8) heures;
- choisir un horaire sans égard au respect de l'intervalle minimum de seize (16) heures entre deux (2) quarts de travail lors d'un changement de quart;
- échanger des quarts de travail à l'intérieur de l'horaire en cours;
- travailler plus d'une fin de semaine sur deux;
- choisir un autre étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

3.08 Le paragraphe 3.07 de la présente lettre d'entente s'applique nonobstant toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

3.09 À l'exception de l'application du volontariat, l'autogestion ne peut avoir pour effet de modifier les éléments constitutifs du poste d'un membre de l'équipe de travail en autogestion ou de diminuer le nombre d'heures prévu à son poste.

3.10 L'équipe convient de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler toute mésentente ou tout litige qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente lettre d'entente.

3.11 Étant donné le caractère volontaire du modèle d'autogestion, l'équipe, après avoir confirmé qu'elle n'y adhère plus, peut en tout temps y mettre fin.

3.12 À l'occasion d'un affichage de poste, tel que défini dans les dispositions locales de la convention collective et qui est visé par une équipe en autogestion, les parties locales conviennent d'inscrire la mention, à titre indicatif, que ce poste fait actuellement partie d'un service ou d'une unité de soins où il y a autogestion des horaires.

ARTICLE 4 ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

4.01 Le comité local de relations de travail prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective est mandaté pour assurer la mise en œuvre et le suivi de l'application de la présente lettre d'entente.

4.02 Dans le cadre de la présente lettre d'entente, ce comité a pour mandats :

- d'assurer un suivi et une évaluation des effets de l'autogestion des horaires de travail, notamment sur l'utilisation du temps supplémentaire, le recours à la main-d'œuvre indépendante, la satisfaction des personnes salariées et la qualité de l'offre de soins et de services sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, et ce, à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité;
- de participer à la recherche de solutions lorsque cela est requis.

ARTICLE 5 SUIVI NATIONAL DE LA LETTRE D'ENTENTE

5.01 Les parties nationales conviennent de confier au comité national de relations de travail, prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective, le mandat de discuter des enjeux rencontrés par les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 44

RELATIVE À LA CRÉATION DES TITRES D'EMPLOI D'INTERVENANT OU D'INTERVENANTE SPÉCIALISÉ(E) EN PACIFICATION ET EN SÉCURITÉ ET D'INTERVENANT OU D'INTERVENANTE SPÉCIALISÉ(E) EN PACIFICATION ET EN SÉCURITÉ CHEF D'ÉQUIPE

---

1. Création des titres d'emploi

1.1 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la création des titres d'emploi suivants :

- Intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité (35 h – 36,25 h - 37,50 h - 38,75 h) ;
- Intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe (35 h - 36,25 h - 37,50 h - 38,75 h).

1.2 Le rangement accordé au titre d'emploi d'intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification est le rangement 10 et celui du titre d'emploi d'intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification chef d'équipe est le rangement 11.

1.3 Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation. À défaut d'entente entre les parties, la partie patronale les détermine.

1.4 La création de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 8 de la convention collective.

2. Abolition des titres d'emploi

2.1 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le MSSS s'engage à abolir les titres d'emploi suivants dans la nomenclature :

- Agent ou agente d'intervention (3545);
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544);
- Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543);
- Agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555);
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554);
- Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553).

2.2 L'abolition de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 8 de la convention collective.

3. Intégration dans les nouveaux titres d'emploi

3.1 Les personnes salariées dont le titre d'emploi est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi de la manière suivante :

TITRES D'EMPLOI ABOLIS	NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI
Agent ou agente d'intervention (3545)	Intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité
Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544)	
Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543)	
Agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555)	Intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe
Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554)	
Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553)	

3.2 La personne salariée qui, au moment de l'abolition d'un des titres d'emploi qui précèdent, détient un poste ou une assignation correspondant à ce nouveau titre d'emploi, est intégrée dans ce nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'heures hebdomadaire du poste ou de l'assignation qu'elle détenait selon la nomenclature.

3.3 La personne salariée intégrée dans un nouveau titre d'emploi est réputée répondre aux exigences normales de la tâche du poste qu'elle occupe ou de l'assignation qu'elle détient au moment de son intégration. Celle-ci s'engage également à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La personne salariée inscrite sur une liste de rappel est réputée inscrite pour les nouveaux titres d'emploi correspondant à ceux pour lesquels elle était inscrite avant la création de ceux-ci.

3.4 Les personnes salariées sont intégrées dans la nouvelle échelle salariale selon les dispositions de la convention collective.

LETTRE D’ENTENTE NO 45

RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE L’ASSIDUITÉ AU TRAVAIL

Les parties conviennent de verser un montant forfaitaire pour reconnaître l’assiduité au travail de la personne salariée œuvrant dans une équipe en autogestion des horaires au sens de la lettre d’entente no 43, dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine et qui travaille le nombre d’heures prévu à son titre d’emploi selon la Nomenclature des titres d’emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature), selon les modalités suivantes :

a) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100 $) lorsqu’elle travaille effectivement le nombre d’heures prévu à son titre d’emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d’une période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie;

b) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 $) lorsqu’elle travaille effectivement le nombre d’heures prévu à son titre d’emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d’une deuxième période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie consécutives à la première période.

Une personne salariée peut recevoir un montant maximal de trois cents dollars (300 $) par période de quatre (4) semaines en vertu de la présente lettre d’entente.

Au terme de la période de quatre (4) semaines consécutives, la personne salariée peut recevoir à nouveau les montants forfaitaires susmentionnés, selon la même séquence et les mêmes modalités.

Aux fins d’application de ce qui précède, lorsque la personne salariée bénéficie d’absences autorisées rémunérées prévues à la convention collective, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières travaillées lors de la période de référence. La personne salariée perd l’admissibilité à l’ensemble du montant forfaitaire pour la période visée lors de toute autre absence.

La présente lettre d’entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 46

RELATIVE AUX PROJETS LOCAUX VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Les parties conviennent de confier au comité local de sécurité et santé le mandat de mettre en place les projets locaux et en assurer le suivi.

Les parties auront préalablement identifié des projets locaux porteurs pour les établissements du réseau de la santé et des services sociaux à travers les projets ayant été réalisés précédemment, dans le cadre du Forum santé globale (2021-2023).

Les parties locales mettent en place des projets en lien avec la santé globale des personnes salariées, notamment pour les secteurs suivants :

- Les résidences à assistance continue (RAC);
- Les établissements privés conventionnés (EPC);
- Les Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

ARTICLE 1 PROJETS LOCAUX

Les projets locaux doivent viser l'un des objectifs suivants :

- améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
- diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
- favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;
- favoriser l'attraction et la rétention des personnes salariées.
- traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
- évaluer les offres de formation et mettre en place des projets locaux de formation porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail.

Les parties peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

Lorsqu'un projet local requiert un financement, celui-ci doit être soumis au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) pour approbation et obtention de financement.

À compter du 1er avril 2023, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, les parties disposent d'un budget de 2,114 M$ aux fins de la réalisation des projets locaux.

Le comité provincial de relations de travail, prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective, est responsable du suivi et de l'évaluation des projets pilotes.

Le comité doit produire un bilan des projets pilotes, six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 47

RELATIVE À LA COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration et de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux détentrices d'un poste à temps complet, comportant le nombre d'heures prévu au titre d'emploi, dont l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste de la personne salariée.

ARTICLE 2 MODALITÉS

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 $)[1].

Le remboursement est effectué sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a assumé le paiement.

Advenant qu'une personne salariée soit visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

La personne salariée qui provient d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et qui a déjà bénéficié d'un remboursement de la cotisation à un ordre professionnel, ne peut bénéficier d'un nouveau remboursement pour cette période.

Dans le cas où la personne salariée quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans le RSSS, elle doit rembourser à l'employeur, au prorata des heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

---

[1] Cette disposition s'applique également aux personnes salariées de la catégorie de personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux inscrites au registre des personnes bénéficiant de droits acquis lui permettant d'exercer des actes réservés aux membres d'un ordre professionnel.

LETTRE D'ENTENTE NO 48

RELATIVE AU MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ AUX TITRES D'EMPLOI D'INFIRMIER AUXILIAIRE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE (3455) ET D'INFIRMIER AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE (3445)

CONSIDÉRANT que l'infirmier auxiliaire ou l'infirmière auxiliaire et l'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou l'infirmière auxiliaire chef d'équipe font partie de l'équipe de soins au même titre que le préposé ou la préposée aux bénéficiaires;

CONSIDÉRANT que l'équipe de soins ainsi constituée effectue des tâches complémentaires en soins d'assistance ou en soins infirmiers aux bénéfices des usagers sur une unité de soins.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un montant forfaitaire est versé à la personne salariée titulaire du titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) dont le taux de salaire à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9.

Ce montant forfaitaire correspond à la différence entre le taux unique du rangement 9 et le taux de salaire horaire de la personne salariée des échelons 1 ou 2.

Ce montant forfaitaire est versé à chaque période de paie, et ce, pour chaque heure rémunérée dans un titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe. Par ailleurs, il est ajusté en fonction de l'avancement de la personne salariée dans son échelle de salaire.

Le montant forfaitaire versé n'est pas assujetti au calcul des primes et est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er avril 2020.

LETTRE D'ENTENTE NO 49

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES MÉDICALES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi de secrétaire médicale (5322) reçoit une prime de 3 %, et ce, jusqu'au 30 mars 2028.

La prime s'applique sur le taux de salaire, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

Le pourcentage de la prime est diminué de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3 %.

Par ailleurs, aux fins du versement de correctifs d'équité salariale, le cas échéant, les montants versés pour la prime seront soustraits des montants dus par l'employeur.

Advenant un règlement ou une décision de la CNESST ou d'une autre instance qui serait défavorable aux plaignantes, le versement de la prime de 3 % aux personnes salariées du titre d'emploi de secrétaire médicale (5322) est néanmoins maintenu jusqu'au 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 50

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL PORTANT SUR LA MISE À JOUR DES DISPOSITIONS NATIONALES DANS LE CONTEXTE DE LA CRÉATION DE SANTÉ QUÉBEC ET DE L'ADOPTION DU PROJET DE LOI 15 VISANT À RENDRE LE SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX PLUS EFFICACE

CONSIDÉRANT l'adoption du projet de loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux (ci-après « PL 15 ») plus efficace le 9 décembre 2023;

CONSIDÉRANT la création de Santé Québec;

CONSIDÉRANT la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (U-0.1) et les modifications à venir;

CONSIDÉRANT la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2);

CONSIDÉRANT que les parties conviennent d'évaluer la nécessité de mettre à jour, par le biais de concordance, les dispositions de la convention collective nationale SCFP-FTQ.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15.

MANDATS DU COMITÉ

Ce comité a pour mandats de :

- recommander les mises à jour de la convention collective et les concordances jugées nécessaires découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15, notamment à l'égard des sujets suivants :

    1. L'ancienneté (article 12), incluant la question de l'ancienneté des personnes salariées provenant d'un établissement non fusionné de Santé Québec;
    2. La procédure de mise à pied (article 14);
    3. La sécurité d'emploi (article 15);
    4. Les libérations syndicales (article 6);
    5. Les disparités régionales (annexe M).

- produire un bilan et formuler des recommandations aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois précédant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 51

RELATIVE À CERTAINS TITRES D'EMPLOI DU SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

ARTICLE 1 Prime

La personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants et qui assume la prise en charge d'un ou de plusieurs mandats liés à la coordination ou aux suivis de projets, reçoit une prime de dix (10 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe H, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la personne salariée assume la prise en charge de ces mandats dans un établissement. Cette prime est versée à un maximum de 25% de l'effectif composé des titres d'emploi suivants :

- analyste en informatique (1123);
- analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique (1124);
- technicien ou technicienne en informatique (2123);
- technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124).

ARTICLE 2 Création d'un comité de travail

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité national de travail portant sur les titres d'emploi visés à l'article 1.

Le comité de travail a pour mandats:

- d'évaluer la pertinence de mettre en place un mécanisme de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ainsi que des activités de formation qualifiantes dans le cadre de travaux réalisés aux fins de possibles avancements dans les échelons salariaux;

- d'évaluer les mesures qui pourraient être mises en place afin de favoriser des horaires flexibles et l'accès au télétravail;

- d'analyser les effets de la prime prévue à l'article 1 de la présente lettre d'entente, et voir à la possibilité de prolonger l'application de celle-ci;

- analyser les effets des primes versées aux titres d'emploi visés sur l'attraction et la rétention des personnes salariées.

Le comité de travail dépose aux parties négociantes ses recommandations, conjointes ou non, au plus tard douze (12) mois précédents l'échéance de la convention collective.

Les parties, en cours de travaux et pendant la durée de la convention collective, peuvent d'un commun accord mettre en place une ou plusieurs mesures convenues.

La composition du comité de travail est de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

La présente lettre d’entente prend fin le 30 mars 2028.

PARTIE IV

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D’INTENTION NO 1

RELATIVE À LA PROMOTION DE LA LETTRE D’ENTENTE NO 17

Les parties locales s’engagent à promouvoir la lettre d’entente no 17 relative à l’aménagement du temps de travail.

LETTRE D'INTENTION NO 2

RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

---

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au *Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une (1) année et d'au plus cinq (5) années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification, ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum cinq (5) années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder cinq (5) années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder sept (7) années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de soixante et onze (71) ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

LETTRE D'INTENTION NO 3

RELATIVE AUX OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR FACE À LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL

CONSIDÉRANT que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est un problème grave et persistant qui n'épargne pas les personnes salariées du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT les conséquences importantes sur la personne salariée victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et les répercussions sur l'employeur;

CONSIDÉRANT les obligations légales de l'employeur.

Sur les lieux de travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la protection de la personne salariée exposée à une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Il s'engage à respecter ses obligations légales prévues en la matière à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), ainsi qu'à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1).

Les renseignements concernant une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sont confidentiels. Cependant, l'employeur peut divulguer ces renseignements lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace la personne salariée.

Les parties locales peuvent convenir, par entente, de permettre à la personne salariée la prise d'un congé reliée à sa situation conformément aux conditions de travail en vigueur.