

**CONVENTION COLLECTIVE**

**intervenue entre**

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

**LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION  
DES CENTRES DE PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE**

**et**

**LA FÉDÉRATION DES AFFAIRES SOCIALES, INC.  
(C.S.N.)**

**25 décembre 1995  
30 juin 1998**

# TABLE DES MATIÈRES

---

		<b>Page</b>
<b>PARTIE I</b>	<b>ARTICLES</b>	
1	Définitions et affectation de travail	I.1.1
	Section A: Période de probation	I.1.2
	Section B: Poste temporairement dépourvu de son titulaire	I.1.3
	Section C: Équipe de remplacement	I.1.4
	Section D: Recours en cas de fardeau de tâche	I.1.5
	Section E: Liste de rappel	I.1.6
2	Objet	I.2.1
3	Dispositions générales	I.3.1
4	Droits de la direction	I.4.1
5	Reconnaissance syndicale	I.5.1
6	Régime syndical	I.6.1
7	Retenues syndicales	I.7.1
8	Affichage d'avis	I.8.1
9	Liberté d'action syndicale	I.9.1
10	Règlement des litiges	I.10.1
11	Arbitrage	I.11.1
12	Ancienneté	I.12.1
13	Mutations volontaires	I.13.1
13A	Planification de la main-d'oeuvre (en vigueur jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00)	I.13A.1
14	Procédure de mise à pied (en vigueur jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00)	I.14.1
14	Procédure de mise à pied (en vigueur à compter du 30 juin 1998 à 00H00)	I.14.15

## TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>
15	Sécurité d'emploi (en vigueur jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00) I.15.1
15	Sécurité d'emploi (en vigueur à compter du 30 juin 1998 à 00H00) I.15.18
16	Années d'expérience antérieure I.16.1
17	Heures et semaine de travail I.17.1
18	Temps supplémentaire I.18.1
19	Congés fériés payés I.19.1
20	Congé annuel (vacances) I.20.1
21	Droits parentaux et avantages sociaux I.21.1
22	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire I.22.1
23	Régime de retraite I.23.1
24	Allocations de déplacement I.24.1
25	Paiement des salaires I.25.1
26	Protection des privilèges acquis I.26.1
27	Contrat à forfait I.27.1
28	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les bénéficiaires I.28.1
29	Prime d'ancienneté I.29.1
30	Prime de chef d'équipe et de responsable de secrétariat I.30.1
31	Primes de soir, de nuit et de fin de semaine I.31.1
32	Régime de congé à traitement différé I.32.1
33	Récupération scolaire et congé sans solde pour études I.33.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>	
34	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire locale ou régionale, ou dans une université	I.34.1
35	Pratique et responsabilité professionnelle	I.35.1
36	Développement des ressources humaines	I.36.1
37	Formation et perfectionnement	I.37.1
38	Ordres professionnelles	I.38.1
39	Sécurité santé	I.39.1
40	Transport des bénéficiaires	I.40.1
41	Perte ou destruction de biens personnels	I.41.1
42	Comité de négociation des emplois non prévus	I.42.1
43	Comité local de relations de travail	I.43.1
44	Règles d'application des échelles de salaires	I.44.1
45	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaires	I.45.1
46	Changements technologiques	I.46.1
47	Mécanisme permanent de négociation	I.47.1
48	Durée	I.48.1

## **PARTIE II      ANNEXES**

A	Frais de déménagement	II.A.1
---	-----------------------	--------

## TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>	
B	Conditions particulières aux auxiliaires familiaux(es) et sociaux(es)	II.B.1
C	Conditions particulières aux personnes salariées affectées au travail social en centre de réadaptation	II.C.1
D	Disparités régionales	II.D.1
E	Mécanismes d'intégration des professionnels(les)	II.E.1
F	Conditions particulières au(à la) technicien(ne) en assistance sociale, technicien(ne) aux contributions et à l'aide social(e)	II.F.1
G	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	II.G.1
H	Reconnaissance de scolarité additionnelle	II.H.1
I	Formule de répartition des sommes disponibles aux fins de perfectionnement	II.I.1
J	Dispositions particulières s'appliquant aux points de service de Schefferville, Blanc Sablon et Kawawachikamack du C.P.E.J. Côte Nord	II.J.1

### **PARTIE III      APPENDICES**

Appendice No 1	III.1.1
Appendice No 2	III.2.1
Appendice No 3	III.3.1

# TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>
 <b>PARTIE IV      LETTRES D'ENTENTE</b>	
No 1	Relative au recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au S.P.S.S.S.      IV.1.1
No 2	Concernant la reconversion des heures      IV.2.1
No 3	Sur la fiscalité      IV.3.1
No 4	Relative aux établissements nordiques      IV.4.1
No 5	Relative au titre d'emploi de travailleur social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle (titre réservé)      IV.5.1
No 6	Concernant la reconnaissance de scolarité additionnelle dans le cadre du cours de maîtrise en service social de l'Université Laval      IV.6.1
No 7	Concernant la procédure de médiation arbitrale      IV.7.1
No 8	Relative à la procédure accélérée de règlement des griefs      IV.8.1
No 9	Relative à l'examen des exigences pour accéder à un poste      IV.9.1
No 10	Relative à l'amorce de la planification de la main-d'oeuvre      IV.10.1
No 11	Relative aux mesures transitoires concernant la planification de la main-d'oeuvre      IV.11.1
No 12	Entre le C.P.N.S.S.S. et la F.A.S. (C.S.N.)      IV.12.1
No 13	Relative à la création d'un comité d'étude sur les besoins de formation en régions nordiques      IV.13.1
No 14	Relative aux conditions particulières lors du transfert d'effectifs résultant de l'application du plan d'implantation de la réforme du réseau de la santé et des services sociaux      IV.14.1
No 15	Relatives aux postes provenant des DSC et transférés vers les régions régionales      IV.15.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>
No 16 Sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels du secteur de la santé et des services sociaux	IV.16.1
No 17 Sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels du secteur de la santé et des services sociaux	IV.17.1
No 18 Relative à certains taux ou échelles de salaires	IV.18.1
Annexe à lettre d'entente No 18	IV.18.3
No 19 Sur les droits parentaux	IV.19.1
No 20 Relative au Conseil cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James et le Conseil Kativik de la Santé et des Services sociaux	IV.20.1

## **PARTIE V LETTRES D'INTENTION**

Relative au RREGOP	V.1.1
Relative à la Loi 102	V.2.1

**PARTIE I**

**ARTICLES**

---

---



# ARTICLE 1

## DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL

---

**1.01** "Personne salariée" désigne toute personne définie comme telle par le Code du travail, comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération à l'exception des stagiaires envoyés par les écoles accréditées en service social et pour des périodes limitées.

Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention (Liberté d'action syndicale).

**1.02** "Personne salariée à temps complet" désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

**1.03** "Personne salariée à temps partiel" désigne toute personne salariée qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

**1.04** "Personne salariée régulière" désigne celle qui a complété sa période de probation.

**1.05** "Personne salariée à l'essai" désigne celle qui n'a pas complété sa période de probation.

**1.06** "Unité de travail" désigne un groupe de personnes salariées couvertes par l'unité de négociation, exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat, à l'intérieur d'un programme ou d'un point de distribution de service.

Cependant, lorsque la personne salariée est affectée en permanence à un même point de distribution de service, ce dernier constitue son unité de travail.

**1.07** "Poste" est un ensemble de devoirs, attributions et responsabilités requérant les services d'une personne salariée à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention.

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

**1.09** "Transfert" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou

sans changement de titre d'emploi, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

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

**1.11** "Déplacement" désigne toute mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur.

**1.12 "Équipe volante"**

L'employeur peut constituer des équipes volantes pour combler des absences prévues au paragraphe 1.15, alinéa 1, pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée inférieur à six (6) mois, sauf entente entre les parties ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel.

Le poste de personne salariée de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi; il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 13.

**1.13 "Conjoint ou conjointe"**

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

**"Enfant à charge"**

Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié 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 moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

## **SECTION A PÉRIODE DE PROBATION**

**1.14** "Période de probation" désigne une période d'essai à laquelle toute nouvelle personne salariée est soumise et dont la durée et les modalités sont les suivantes:

- a) Tout(e) travailleur(euse) professionnel(le), et autre personne salariée affectée au travail social, a une période de probation de six (6) mois de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail.
- b) Tout(e) auxiliaire familial(e) et social(e) a une période de probation de six (6) mois de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail.
- c) Toute autre personne salariée non comprise aux sous- paragraphes a) et b) précédents, a une période de probation de quarante-cinq (45) jours civils. Cependant, si au terme de cette période la personne salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.
- d) La personne salariée en période de probation a droit aux avantages de la présente convention; mais en cas de congédiement, elle n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement des griefs.
- e) La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée conformément à l'article 12 (Ancienneté) des présentes.
- f) Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours civils ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois, qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

## **SECTION B POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE**

**1.15** 1) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque son titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) congé annuel;
- b) congés parentaux;

- c) maladie ou accident;
  - d) activités syndicales;
  - e) congés sans solde;
  - f) période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S.;
  - g) congés pour études avec ou sans solde;
  - h) congé à traitement différé;
  - i) période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 13;
  - j) absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation.
- 2) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.
- 3) Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.
- 4) Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas le combler ou de le combler de façon partielle et/ou interrompue, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.

### **SECTION C ÉQUIPE DE REMPLACEMENT**

- 1.16** L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévu au paragraphe 15.03.
- 1.17** L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des absences prévues au paragraphe 1.15, pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.
- 1.18** À ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement à la personne salariée de la liste de rappel.
- 1.19** L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans des postes comparables. Cependant, toute assignation 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.
- 1.20** Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. Cependant, il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine.

L'employeur informe la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

- 1.21** L'employeur peut assigner une personne salariée de l'équipe de remplacement au-delà de l'aire de remplacement définie au paragraphe 15.05 aux conditions suivantes:
- 1) Il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 24 (Allocations de déplacements).
  - 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 de l'aire de remplacement définie au paragraphe 15.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au paragraphe 1.19.
  - 5) Le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

#### **SECTION D RECOURS EN CAS DE FARDEAU DE TÂCHE**

- 1.22** Un comité des tâches est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.
- 1.23** Ce comité se compose d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat.
- 1.24** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche.
- 1.25** Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.
- 1.26** Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours

s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

- 1.27** Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu au paragraphe 1.25, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.
- 1.28** Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée au greffier, devant un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.
- 1.29** L'audition est tenue devant un arbitre dans le cas d'une demande d'une personne salariée et devant un arbitre avec assesseurs désignés par chaque partie dans les autres cas.
- 1.30** L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail (fardeau de tâche) et ordonne à l'employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.
- 1.31** L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date de l'audition pour rendre sa décision.
- 1.32** À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le sixtième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail (fardeau de tâche). Sinon, l'arbitre recommande à l'employeur les moyens à prendre pour éliminer la surcharge (fardeau de tâche).
- 1.33** Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible dans l'établissement.
- 1.34** Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

## **SECTION E LISTE DE RAPPEL**

**1.35** La liste de rappel comprend:

- a) les personnes salariées mises à pied à l'exception des personnes salariées visées par le paragraphe 15.03 (Sécurité d'emploi);
- b) les personnes salariées à temps partiel titulaires de poste qui ont exprimé leur disponibilité par écrit;
- c) les personnes salariées titulaires de poste qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel. Ces personnes salariées conservent leur ancienneté mais ne peuvent se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de rappel;
- d) toute autre personne salariée qui a exprimé sa disponibilité par écrit.

**1.36** La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux de durée inférieure à six (6) mois (sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement.

**1.37** À l'embauchage la nouvelle personne salariée exprime pour une période de trois (3) mois une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur.

**1.38** La personne salariée déjà inscrite sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité qu'elle peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet.

Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée, inscrite sur la liste de rappel, doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont, lorsque l'employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel de plus d'un établissement n'est tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au premier alinéa du présent paragraphe qu'à l'établissement où elle a le plus d'ancienneté. Il appartient à la personne salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue, en vertu du présent alinéa, de fournir une disponibilité minimale.

**1.39** Sous réserve des dispositions des deuxième (2e), troisième (3e), et quatrième (4e) alinéas du paragraphe 1.38, la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite

sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification.

- 1.40** Sous réserve des dispositions des troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas du paragraphe 1.38, la personne salariée, inscrite sur la liste de rappel, ne peut se déclarer indisponible pendant les périodes mentionnées au paragraphe 1.38 sauf pour les motifs d'absence prévus à la convention collective.

Durant les autres périodes, la personne salariée qui n'est pas disponible doit en aviser par écrit l'employeur. Pour être rappelée, la personne salariée réexprime sa disponibilité par écrit.

- 1.41** La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

- 1.42** L'employeur n'est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée par écrit corresponde au remplacement à effectuer.

Toutefois, lorsque la durée prévue de l'absence est de cinq (5) jours et plus, la personne salariée de la famille de tâche 2) ou 3) (Article 13: Mutations volontaires) titulaire de poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir une assignation temporaire dans son unité de travail pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation temporaire ne peut entraîner plus d'une mutation dans l'unité de travail concernée. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

Une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions du paragraphe 21.27 ou 21.29B. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 1.46 ne s'appliquent pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

- 1.43** Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

- a) la liste de rappel peut être appliquée par sous-région si les parties en conviennent par arrangement local;
- b) la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite à plus d'un titre d'emploi;



- c) les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- d) lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de quinze (15) jours à écouler à son remplacement en cours dans le cas d'une personne salariée de la famille de tâches 1) et moins de trente (30) jours dans les autres cas;
- e) le rappel se fait par téléphone ou messenger "interne" et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;
- f) si la personne salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite.

**1.44** Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur, des particularités suivantes:

- a) l'identité du poste ainsi que le numéro du poste;
- b) le nom du titulaire (s'il y a lieu);
- c) la durée probable de l'emploi;
- d) la date du début du remplacement;
- e) le salaire.

De plus, dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de paie.

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

**1.45** Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens de l'article 18 (Temps supplémentaire).

**1.46** La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.36, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel à la condition:

- 1) de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;
- 2) de répondre aux exigences normales de la tâche;
- 3) que la disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer.

Au terme de cette assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

De plus, les personnes salariées de la famille de tâches 1) (Article 13: Mutations volontaires) pourront se prévaloir des dispositions du présent paragraphe si le remplacement à effectuer est d'une durée de six (6) mois et plus et qu'il ne se soit pas écoulé plus de trente (30) jours depuis le début de ce remplacement.

**1.47** Nonobstant le paragraphe 24.02, la personne salariée bénéficiant de plus d'une assignation peut se voir attribuer plus d'un port d'attache. Le temps consacré par une personne salariée de la liste de rappel pour se rendre à son ou ses port(s) d'attache pour remplir son assignation ne peut être considéré comme du temps travaillé.

**1.48** Les dispositions prévues au paragraphe 25.09 ne s'appliquent pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

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

**1.50 Dispositions spéciales**

Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues aux sous-alinéas 1-A), 1-B)a), 2-A) et 2-B)a) du paragraphe 31.01 et au paragraphe 31.02 ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

## **ARTICLE 2**

### **OBJET**

---

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées, d'autre part de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

## ARTICLE 3

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

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

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

**3.03** Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

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

**3.04** La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.

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

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

## **Harcèlement sexuel**

**3.06** Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

**3.07** Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

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

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

## **ARTICLE 4**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

---

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

## ARTICLE 5

### RECONNAISSANCE SYNDICALE

---

- 5.01** L'employeur reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 5.04** Aux fins d'application de la présente convention, l'employeur s'engage à utiliser de façon prioritaire les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel avant de recourir à une agence externe de recrutement pour effectuer du remplacement dans les fonctions comprises à l'intérieur du certificat d'accréditation.
- 5.05** Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les meilleurs délais, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend:

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

#### **5.06 Mesures disciplinaires**

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

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

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

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

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

### **5.09 Démission**

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

### **5.10 Aveu**

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

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

**5.11** Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

**5.12** Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel ou par toute autre personne autorisée par l'employeur.



### **5.13 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 civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

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

## ARTICLE 6

### RÉGIME SYNDICAL

---

- 6.01** Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02** Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche l'employeur informe la personne salariée de cette disposition.
- 6.03** Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7 (Retenues syndicales).

## ARTICLE 7

### RETENUES SYNDICALES

---

**7.01** L'employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours civils de la perception, au trésorier du syndicat.

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

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

**7.02** 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.

**7.03** Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général 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 commissaire du travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

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

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

## ARTICLE 8

### AFFICHAGE D'AVIS

---

**8.01** L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.

**8.02** Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

**8.03** L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'arrangements locaux dans les cinquante (50) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

L'employeur convient de mettre à la disposition du syndicat un tableau d'affichage au siège social et dans chaque bureau de service de l'établissement.

## ARTICLE 9

### LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

---

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

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

**9.02** Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Affaires sociales (F.A.S.), des conseils centraux, ainsi qu'aux conseils fédéraux (F.A.S.).

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

**9.04** Les demandes écrites prévues aux paragraphes 9.02 et 9.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

**9.05** Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours civils prévu aux paragraphes 9.02 et 9.03 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

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

**9.06** Après demande au directeur du personnel ou à son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

**9.07** Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des

personnes salariées à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

**9.08** Pour l'application de la présente convention, l'employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire une ou des personnes salariées désignées par l'ensemble des syndicats affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux, à l'intérieur d'un même établissement.

La proportion des jours de libération est la suivante:

- 1- de 50 à 99 personnes salariées affiliées à la Confédération des Syndicats Nationaux: un demi (1/2) jour par semaine;
- 2- de 100 à 299 personnes salariées affiliées à la Confédération des Syndicats Nationaux: un (1) jour par semaine;
- 3- de 300 à 749 personnes salariées affiliées à la Confédération des Syndicats Nationaux: deux (2) jours par semaine;
- 4- 750 personnes salariées et plus affiliées à la Confédération des Syndicats Nationaux: trois (3) jours par semaine.

N.B.: Si, dans un même établissement, on retrouve la Fédération des Affaires sociales (C.S.N.) et la Fédération des Professionnels et Professionnelles salarié(e)s et cadres du Québec (C.S.N.), la proportion des jours de libération ci-haut mentionnée vaut séparément pour chacune de ces fédérations.

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

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

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

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

**9.12** Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée

par le syndicat.

- 9.13** Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part et de représentants syndicaux d'autre part, de même que la personne salariée appelée par le comité à participer à ces travaux, a le droit sur avis à son employeur de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.
- 9.14** L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat, aux fins d'assister à toutes les séances de négociation locale.
- 9.15** Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

### **Fonctions syndicales extérieures à l'établissement**

- 9.16** Toute personne salariée appelée par le syndicat, la fédération ou la Confédération des Syndicats Nationaux, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.
- Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.
- 9.17** S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.
- 9.18** Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.
- 9.19** La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.16, 9.17 et 9.18 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste permanent.
- 9.20** Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est

plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

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



## ARTICLE 10

### RÈGLEMENT DES LITIGES

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **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 10.01, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendue en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Les parties doivent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage.

Si au moment de l'arbitrage la rencontre préalable n'a pas eu lieu, l'arbitre peut exiger une telle rencontre sans toutefois reporter la date de l'audition.

**11.02** Les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou à défaut, selon la procédure régulière.

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

#### **Procédure sommaire**

**11.04** L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties au niveau local.

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

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

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

**11.08** L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où il a accepté d'agir et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

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

**11.10** L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure régulière.

### **Procédure régulière**

**11.11** Les parties procèdent devant un arbitre dans les cas suivants:

- avis disciplinaire et suspension d'un (1) mois et moins;
- tout grief à incidence monétaire de mille dollars (1 000 \$) et moins, sauf un grief de congédiement;
- tout grief n'ayant aucune conséquence monétaire.

Lorsque la réclamation couvre une période supérieure à trois (3) mois, le calcul de la réclamation aux fins du présent sous-paragraphe s'effectue sur la base des trois (3) premiers mois de la période.

Dans les autres cas, les parties procèdent devant un arbitre avec un assesseur désigné par chaque partie.

Cependant, dans tous les cas, les parties peuvent convenir de procéder devant un arbitre ou devant un arbitre avec un assesseur désigné par chaque partie.

**11.12** En cas de contestation concernant l'interprétation du paragraphe précédent, l'arbitre en chef du greffe détermine, sur demande de l'une ou l'autre des parties, si ces dernières procèdent devant un arbitre ou un arbitre avec un assesseur désigné par chacune d'elles.

**11.13** 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.

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

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

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

- 11.17** Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 11.18** Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- 1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
  - 2- maintenir la mesure disciplinaire;
  - 3- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.
- 11.19** Dans tous les cas de mesure administrative prévue au paragraphe 5.13, l'arbitre peut:
- 1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
  - 2- maintenir la mesure administrative.
- 11.20** Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, 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.
- 11.21** Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 11.22** Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale, copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.
- 11.23** L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date où la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.
- 11.24** En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.
- 11.25** L'arbitre et les assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail.

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

### **Greffe**

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

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

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

**ARBITRE EN CHEF:** François Hamelin

### **ARBITRES:**

Abramowitz, Marc	Gauthier-Montplaisir, Francine
Bergeron, André	Gravel, Marc
Bich, Marie-France	Guay, Richard
Blouin, Rodrigue	Guertin, Maurice
Boisvert, Marc	Hamelin, François
Bolduc, Michel	Jobin, Carol
Casgrain, André P.	Ladouceur, André
Clément, Jean-Guy	Larouche, Viateur
Corriveau, Alain	Lavoie, Jean-Marie
Côté, André C.	Lussier, Jean-Pierre
Côté, Gabriel	Moalli, Emile
Courtemanche, Louis B.	Morin, Marcel
Doucet, René	Roy, Léonce E.
Dubé, Jean-Louis	Sexton, Jean
Dupont, Jacques	Tousignant, Lise
Durand, Jean-Yves	Truchon, André
Frumkin, Harvey	Turcotte, René L.
Gagnon, Huguette	
Gagnon, Jean-Denis	

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

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

**11.30** Le greffier est monsieur Yves Shareck. Il est responsable de l'administration du greffe et de son budget, après consultation des parties et de l'arbitre en chef.

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

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

**11.32** Le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus au paragraphe 11.15. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement.

Les griefs sur les congédiements, suspensions de cinq (5) jours et plus et ceux en vertu des dispositions du paragraphe 22.39 sont entendus les premiers immédiatement suivis de ceux déposés en vertu de la section D de l'article 1 de la présente convention.

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

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

**11.35** Les frais d'administration du greffe de même que les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.

## ARTICLE 12

### ANCIENNETÉ

---

#### Application

- 12.01** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps partiel acquiert des droits proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.02** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la présente convention collective.
- 12.03** L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

#### Acquisition

- 12.04** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.05** Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.06** L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.07** 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, les jours de travail de cette dernière sont convertis en années et en jours civils selon la formule suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225<sup>ième</sup> d'année d'ancienneté. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224<sup>ième</sup>, 1/223<sup>ième</sup>, 1/222<sup>ième</sup>, 1/221<sup>ième</sup> ou 1/220<sup>ième</sup> d'année d'ancienneté.

Aux fins d'application du présent paragraphe, un jour de vacances ou un congé férié ne



constitue pas un jour de travail.

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

### **Conservation et accumulation**

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

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

- 12.10** La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

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

### **Perte**

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

- 1- abandon volontaire de son emploi;

- 2- dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;
- 3- renvoi;
- 4- mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;
- 5- absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

### **Informations**

**12.14** Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel en précisant le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires, ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis la date d'entrée en service.

**12.15** Dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite, chaque année, au plus tard au 1er avril, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'entrée;
- unité de travail;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet, partiel);
- ancienneté.

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

À l'expiration du délai de soixante (60) jours civils, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

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

- 1- prime d'ancienneté à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
- 2- acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

## ARTICLE 13

### MUTATIONS VOLONTAIRES

---

#### Préambule

Les parties aux présentes conviennent que l'ancienneté des personnes salariées s'applique selon trois (3) familles de tâches, à savoir:

- 1- les personnes salariées affectées au travail social et professionnel et les technicien(ne)s aux contributions;
- 2- l'auxiliaire familial(e) et social(e);
- 3- les autres personnes salariées comprises dans l'unité de négociation,

et que la personne salariée de l'une ou l'autre de ces trois (3) familles de tâches exerce son ancienneté aux fins de promotion, transfert, rétrogradation et déplacement, de deux (2) façons:

- a) à l'intérieur de sa famille de tâches;
- b) de sa famille de tâches à une autre.

#### A. À L'INTÉRIEUR D'UNE MÊME FAMILLE DE TÂCHES

**13.01** Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché et ce, sous réserve de l'application du sixième (6e) alinéa du paragraphe 15.05 section établissement <sup>(1)</sup>.

Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'employeur a avisé le syndicat conformément au paragraphe 14.09. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modifier les délais prévus au

---

<sup>(1)</sup> Jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00, il faut remplacer par: sous réserve de l'application de l'alinéa précédant le titre "engagement de l'établissement" du paragraphe 15.05.

présent paragraphe.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre et le libellé apparaissant à la convention;
- 2- l'échelle de salaire;
- 3- l'unité de travail;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 6- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.

L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif, des indications susceptibles de renseigner les personnes salariées sur toute autre caractéristique particulière du poste ainsi que sur le lieu ou l'aire habituel de travail.

- 13.02** Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. À la demande du syndicat, l'employeur communique les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.
- 13.03** Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant il en avise préalablement le syndicat.
- 13.04** Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- 13.05** Le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche; l'ancienneté s'appliquant par titre d'emploi en premier lieu. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 13.06** La nomination de la personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas trente (30) jours, suivant la période d'affichage, à moins qu'aucune personne salariée apte à satisfaire aux exigences normales de la tâche n'ait posé sa candidature. Au terme de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

- 13.07** L'employeur affiche toute nomination au plus tard trois (3) jours après son occurrence.
- 13.08** Les vacances créées par une promotion, un transfert ou une rétrogradation à la suite d'un affichage, sont également sujettes à l'affichage, selon les règles établies au présent article.
- 13.09** Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.05 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quarante (40) jours de travail dans le cas des personnes salariées affectées au travail social et de vingt (20) jours de travail dans les autres cas.
- Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 13.10** Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'un déplacement.
- 13.11** Lorsqu'une personne salariée est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, elle reçoit la rémunération attachée à ce poste.
- 13.12** 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, et elle bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 16.
- 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, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.
- 13.13** Lorsqu'une personne salariée est mutée d'un poste comportant une échelle de salaire supérieure à un poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé, elle reçoit le salaire de base se rattachant à ce poste plus les augmentations statutaires justifiées par ses années de service antérieures qu'elle transporte à ses nouvelles fonctions.

- 13.14** Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 13.15** Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 13.16** Dans le cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 16.

## **B. D'UNE FAMILLE DE TÂCHES À UNE AUTRE**

- 13.17** Les règles d'ancienneté prévues à l'item A. ci-haut s'appliquent également à la personne salariée qui postule ou est mutée à un poste d'une famille de tâches autre que la sienne, sous réserve de la priorité qui est accordée, au paragraphe 13.05 des présentes, à la personne salariée qui postule ou est mutée à un poste appartenant à une même famille de tâches que le poste qu'elle détient déjà.

Cependant, le diplôme peut être exigé pour le passage des familles de tâches 2) et 3) à la famille de tâches 1) sauf s'il s'agit d'une personne salariée qui a déjà occupé un poste d'un titre d'emploi identique au poste vacant ou nouvellement créé auquel elle désire postuler; dans ce cas, les règles d'ancienneté prévues à l'item A. s'appliquent.

De plus, les règles d'ancienneté prévues à l'item A. s'appliquent aux personnes salariées, advenant la création ou l'affichage d'un poste d'aide social(e) non diplômé(e) ou la nomination d'une personne salariée à un poste d'aide social(e) non diplômé(e).

- 13.18** Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.

### **13.19 Poste réservé**

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

**13.20** 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.



## ARTICLE 13A

### PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

---

Les stipulations prévues au présent article prennent effet à compter du quatorzième (14e) jour suivant la signature de la convention collective et cessent de s'appliquer le 29 juin 1998 à 24H00.

#### SECTION I AU NIVEAU LOCAL

L'employeur soumet pour consultation au syndicat son plan de main-d'oeuvre avant sa transmission à la régie régionale.

**13A.01** À cette fin, l'employeur fournit au syndicat les éléments suivants:

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

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

- les heures travaillées (à l'exclusion du temps supplémentaire):
  - . par les titulaires de poste à temps complet et à temps partiel y compris pour ces derniers les heures travaillées via la liste de rappel;
  - . par les personnes salariées non titulaires de poste de la liste de rappel;
  - . par des personnes salariées de l'équipe de remplacement.
- les heures travaillées en temps supplémentaire;
- les heures travaillées par la main-d'oeuvre indépendante ou par le biais de contrats ou de sous-contrats.

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

Celle-ci comprend, pour l'unité ou les unités d'accréditation représentées par la partie syndicale, pour chaque centre de l'établissement (la notion de centre d'un établissement est celle de la loi), chaque centre d'activités (la notion de centre

d'activités est celle utilisée dans les rapports budgétaires), chaque unité de travail (la notion d'unité de travail est celle utilisée dans la convention collective) et, le cas échéant, chaque port d'attache:

- les postes par titre d'emploi, par secteur d'activités (au sens de l'article 15), par statut de même que les heures qui y sont rattachées, ainsi que le nom du titulaire. Dans le cas de postes à temps complet, il s'agit du nombre d'heures prévues au titre d'emploi. Dans le cas de postes à temps partiel, il s'agit du nombre total d'heures en discriminant le nombre d'heures prévues audit poste et le nombre d'heures travaillées via la liste de rappel au cours de l'année précédant la période de planification. On indique pour chaque poste s'il est occupé ou vacant.
- la liste des personnes salariées de la liste de rappel par titre d'emploi;
- la liste des personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement de l'unité d'accréditation, par titre d'emploi et par statut; dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, le nombre d'heures rattachées à son indemnité de mise à pied;
- la liste et la copie des contrats entre l'employeur et un tiers pour le travail confié à contrat, sous-contrat ou à de la main-d'oeuvre indépendante dont le renouvellement ou l'abrogation est susceptible de modifier à la hausse le niveau de l'emploi dans les catégories d'emploi représentées par la partie syndicale ou de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation.

Aux fins d'application des alinéas C) et D) du présent paragraphe, au 15 août de chaque année, l'employeur avise le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 et des changements technologiques tels que définis à la convention collective. Dans le cas d'un changement d'oeuvre ou d'une fusion d'établissements, l'employeur fournit, à cette date, ses prévisions quant à l'état de sa main-d'oeuvre au terme de la transformation. Quand il prévoit qu'un changement d'oeuvre, une fusion d'établissements ou une fermeture d'établissement se fera progressivement, l'employeur précise sa prévision quant à l'étalement dans le temps et quant à son impact sur la main-d'oeuvre.

**C) la planification de la demande de travail pour les trois ans de la période de planification**

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

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

Ceux-ci comportent:

- la liste des postes qui seront abolis au cours de la période de planification avec la mention pour chacun du nom du titulaire, de la date prévue de son abolition, du titre et du secteur d'activités (au sens de l'article 15) de l'emploi, de son statut et du nombre d'heures attaché audit poste, du fait qu'il sera vacant ou occupé au moment de son abolition; dans le cas de postes à temps complet, il s'agit du nombre d'heures prévues au titre d'emploi; dans le cas de postes à temps partiel, il s'agit du nombre total d'heures en discriminant le nombre d'heures prévues audit poste et le nombre d'heures travaillées via la liste de rappel au cours de l'année précédant la période de planification;
- la liste des postes qui deviendront vacants au cours de la période de planification et qu'on n'aura pas décidé d'abolir quand ils deviendront vacants et celle des postes qui seront créés au cours de cette période avec pour chacun la date prévue de sa vacance ou de sa création, du titre et du secteur d'activités (au sens de l'article 15) de l'emploi, de son statut et du nombre d'heures attaché audit poste; dans le cas de postes à temps complet, il s'agit du nombre d'heures prévues au titre d'emploi; dans le cas de postes à temps partiel, il s'agit du nombre total d'heures en discriminant le nombre d'heures prévues audit poste et le nombre d'heures travaillées via la liste de rappel au cours de l'année précédant la période de planification; on indique pour chaque poste s'il est occupé ou vacant;
- le nombre et le nom, lorsque connu, des personnes salariées qui s'ajouteront ou se soustrairont à l'équipe de remplacement, par titre d'emploi et par statut, avec la mention des dates de changement; dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, le nombre d'heures rattachées à son indemnité de mise à pied;
- les modifications prévues à la liste des contrats et à leur contenu.

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

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

Les parties locales peuvent convenir d'autres délais que ceux prévus ci-dessus, dans la mesure où elles disposent d'au moins un (1) mois pour faire l'examen du plan de main-d'oeuvre.

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

Les parties peuvent également discuter de l'opportunité d'octroyer, de renouveler ou

d'abroger les contrats et sous-contrats susceptibles de modifier à la hausse le niveau de l'emploi dans les catégories d'emploi représentées par le syndicat ou de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation.

**13A.04** Les modifications et les mises à jour au plan sont faites en consultation avec le syndicat. Si ce dernier est en désaccord avec le plan de main-d'oeuvre, il peut le signifier par écrit au comité paritaire aviseur de sa région.

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

## **SECTION II AU NIVEAU RÉGIONAL**

**13A.06** Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire aviseur dans chacune des régions du Québec.

Ce comité a comme mandat:

- d'examiner la planification régionale de la main-d'oeuvre faite par la régie régionale et traiter des désaccords référés par les syndicats;
- de vérifier les mises à jour et les ajustements au plan;
- de participer à l'élaboration des programmes régionaux d'adaptation et de recyclage de la main-d'oeuvre, notamment en exerçant les mandats suivants:
  - d'identifier les titres d'emploi dont le volume d'effectifs est en décroissance significative;
  - d'identifier les titres d'emploi pour lesquels il existe soit une pénurie d'effectifs dans les établissements du réseau, soit une demande importante de main-d'oeuvre;
  - d'analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses;
  - d'établir des priorités de recyclage;
  - d'identifier les critères de sélection des personnes candidates admissibles au recyclage;

- de soumettre ses recommandations au service régional de main-d'oeuvre;
- de participer à l'élaboration du plan régional de développement des ressources humaines;
- d'établir les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

Ce comité est composé d'une part de représentants des établissements et de la régie régionale et, d'autre part, de représentants syndicaux dont le nombre total ne peut excéder sept (7) dont trois (3) pour la FAS-CSN, deux (2) pour la FPPSCQ-CSN et deux (2) pour le SPTM-CSN.

**13A.07** La régie régionale remet au comité paritaire aviseur, dès qu'elles sont disponibles, les informations suivantes:

- A) Les informations relatives au cadre budgétaire et à la planification et à l'organisation des unités de travail sur le territoire pour les trois (3) prochaines années.
- B) Le projet de plan régional de planification de main-d'oeuvre. Ce projet comprend, d'une façon agrégée, les informations pertinentes sur les états de la demande de travail et de la main-d'oeuvre de l'année précédente, de même que les prévisions quant à la demande de travail et au changement de l'état de la main-d'oeuvre pour chacune des trois (3) années de la période de planification. Les informations sont remises au plus tard le 30 octobre.
- C) Les moyens d'action que la régie régionale entend suggérer aux établissements pour réaliser le plan projeté.
- D) Toute autre information jugée pertinente par le comité.

**13A.08** Le comité paritaire aviseur formule ses avis à la régie régionale. En cas de désaccord, des avis divergents peuvent être déposés à la régie régionale, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi ou, s'il y a lieu, au conseil d'administration de la régie régionale.

**13A.09** Dans l'élaboration et la réalisation de son plan de main-d'oeuvre, la régie régionale respecte les contraintes suivantes, qui permettent de contrôler l'évolution du niveau de l'emploi dans l'ensemble de la région de même que l'évolution de la structure de la main-d'oeuvre.

**Contrainte 1** Le nombre de postes qu'on prévoit abolir au cours de la période de planification de trois ans couverte par le plan ne doit pas excéder celui des postes dont on prévoit la création ou la vacance au cours de cette période. Pour les fins du respect de cette contrainte, la prévision de création ou de vacance de postes déborde la région et inclut les postes

dont on prévoit la création ou la vacance dans les régions voisines et qui pourront devenir accessibles aux personnes salariées de la région bénéficiant du paragraphe 15.03.

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

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

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

1. professionnel(le)s;
2. les groupes des technicien(ne)s: infirmier(ère), technicien(ne) diplômé(e), personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions), personnes affectées à l'éducation et/ou rééducation (éducateur(trice), technicien(ne) en rééducation);
3. les soins infirmiers et para-techniques: infirmier(ère) auxiliaire, diplômé(e) en service de la santé, soins infirmiers et para-techniques;
4. les emplois de bureau;
5. services auxiliaires et métiers.

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

**Contrainte 2** Tout en respectant la contrainte précédente, le plan de main-d'oeuvre

doit chercher à minimiser la réduction de la demande de travail adressée aux personnes salariées non titulaires de poste de la liste de rappel.

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

**13A.10** Au cours du mois de mars de chaque année, le comité paritaire aviseur se rencontre pour:

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

**13A.11** Au 1er octobre 1997, le comité paritaire aviseur dresse le bilan de l'exercice de planification de main-d'oeuvre réalisé depuis le 1er avril 1995 et avise la régie régionale des mesures à prendre dans les six (6) mois qui suivent pour s'assurer que le nombre de postes abolis au cours des trois (3) années, incluant les postes vacants au début de la période qu'on aura aboli conformément aux dispositions de la convention collective, n'excèdera pas la somme des postes créés, des postes devenus vacants et ceux qui étaient vacants au début de la période.

Cette opération est également effectuée en utilisant comme base le nombre d'équivalents temps plein (ETP).

### **SECTION III AU NIVEAU NATIONAL**

**13A.12** Les parties nationales conviennent de se réunir chaque année à compter du 1er mars pour:

- faire l'examen de l'efficacité des programmes d'action sur l'emploi mis en place;
- prendre connaissance du contexte économique et budgétaire en regard des besoins actuels et nouveaux dans le réseau ainsi que de leur impact sur la main-d'oeuvre;
- convenir, le cas échéant, des solutions aux problèmes décelés;
- convenir, s'il y a lieu, de nouvelles balises concernant la planification de la main-d'oeuvre, le recyclage et l'adaptation ou les amender d'un commun accord.

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

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



## ARTICLE 14

### PROCÉDURE DE MISE À PIED

---

Les stipulations prévues au présent article prennent effet à compter du quatorzième (14e) jour suivant la signature de la convention collective et cessent de s'appliquer le 29 juin 1998 à 24H00.

#### I) MESURES SPÉCIALES

##### **14.01 1- Changement d'oeuvre 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 doivent choisir, par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou aller travailler dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'oeuvre.
- 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 leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut du même titre d'emploi ou, à défaut, d'un autre titre d'emploi du même secteur d'activités (au sens de l'article 15). À défaut d'effectuer un choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui a changé d'oeuvre.
- C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut du même titre d'emploi ou, à défaut, d'un autre titre d'emploi du même secteur d'activités (au sens de l'article 15). À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui a changé d'oeuvre.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'oeuvre. Les personnes détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les personnes non détentrices de poste, détenant un titre d'emploi dont l'utilisation n'est plus requise, sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement receveur. Dans le

cas où il y a plus d'un établissement receveur, l'inscription est effectuée par ordre d'ancienneté au prorata du nombre de personnes salariées titulaires de poste de ce titre d'emploi transférées. L'ancienneté et l'expérience de la personne salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel employeur.

## **2- Changement d'oeuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement**

- A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les 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, les personnes salariées de ce titre d'emploi et de ce statut bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent, par ordre d'ancienneté, dans les quinze (15) jours suivant la communication de la prévision de l'état de la main-d'oeuvre au terme de la transformation, 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 tels qu'identifiés à la prévision de l'état de la main-d'oeuvre, 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 d'unité de travail, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi 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, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement et celle-ci est mise à pied. Dans le cas où une 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. La personne salariée ainsi affectée 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 du même statut du même titre d'emploi ou, à défaut, dans un titre d'emploi du même secteur d'activités (au sens de l'article 15). À défaut d'effectuer un choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel.

- C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées 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 du même titre d'emploi ou, à défaut, d'un autre titre d'emploi du même secteur d'activités (au sens de l'article 15). 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 service régional de main-d'oeuvre. Les personnes détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les personnes non détentrices de poste, détenant un titre d'emploi dont l'utilisation n'est plus requise, sont inscrites sur la liste de rappel des établissements de la région selon les dispositions prévues au paragraphe 14.13B. L'ancienneté et l'expérience de la personne salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel employeur.

#### **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**

- I- Dans le cas où les personnes salariées d'un secteur d'activités (au sens de l'article 15) de l'ensemble des établissements concernés sont représentés par la CSN, la procédure qui s'applique est celle prévue au paragraphe 14.03.
- II- Dans le cas où les personnes salariées d'un secteur d'activités (au sens de l'article 15) d'un des établissements concernés sont représentées par un regroupement syndical autre que la CSN, la procédure suivante s'applique:
  - 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 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 un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même statut du même titre d'emploi ou, à défaut, d'un autre titre d'emploi du même secteur d'activités (au sens de l'article 15). À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans une unité de travail, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté dans cette unité de travail 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. La personne salariée ainsi affectée est mise à pied.

- C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées 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 du même titre d'emploi ou, à défaut, d'un autre titre d'emploi du même secteur d'activités (au sens de l'article 15). À défaut d'effectuer ce choix, elles 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 service régional de main-d'oeuvre. Les personnes détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les personnes non détentrices de poste sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement receveur. Dans le cas où il y a plus d'un établissement receveur, l'inscription est effectuée par ordre d'ancienneté au prorata du nombre de personnes salariées titulaires de poste de ce titre d'emploi transférées. L'ancienneté et l'expérience de la personne salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel employeur.

## **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 une unité de travail, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté dans cette unité de travail 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. La personne salariée ainsi affectée 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 service régional de main-d'oeuvre. Les personnes détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les personnes non détentrices de poste sont inscrites sur la liste de rappel des établissements de la région selon les dispositions prévues au paragraphe 14.13B. L'ancienneté et l'expérience de la personne salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel employeur.

### **14.03 Fusion d'établissements**

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

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

Pour les personnes salariées qui n'ont pu obtenir de poste, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 s'applique à

l'intérieur de leur unité d'accréditation. À défaut d'utiliser la procédure de supplantation, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de leur unité d'accréditation dans le nouvel établissement.

Si, à la suite des supplantations, des personnes salariées ne retrouvent pas un poste, elles sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'oeuvre. Celles bénéficiant de la sécurité d'emploi sont inscrites sur l'équipe de remplacement de leur unité d'accréditation et les autres sont inscrites sur la liste de rappel de leur unité d'accréditation et ce, dans le nouvel établissement.

#### **14.04 Fermeture totale ou partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration de ce ou partie de cette ou ces unités de travail dans un ou plusieurs établissements**

- 1) Fermeture totale d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans un autre établissement

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

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation

et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture totale d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'employeur ferme totalement une ou plusieurs unités de travail et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément cette ou ces unités de travail pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par la ou les unités de travail qui ont été fermées, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3) Fermeture partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'employeur ferme partiellement une ou plusieurs unités de travail et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément partie de cette ou ces unités de travail pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par la ou les unités de travail qui ont été fermées partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans la ou les unités de travail ainsi fermées partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume partie de cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

4) Fermeture partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'employeur ferme partiellement une ou plusieurs unités de travail et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de cette ou ces unités de travail pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par la ou les unités de travail qui ont été fermées partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans la ou les unités de travail ainsi fermées partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi et le même

statut dans les établissements qui assument cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.05 Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une ou plusieurs autres unités de travail**

- 1) Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une autre unité de travail

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une autre unité de travail, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans la nouvelle unité de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci



devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 ou combler un emploi disponible dans la nouvelle unité de travail. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- 2) Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création de plusieurs autres unités de travail

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création de plusieurs autres unités de travail, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les autres unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Si, dans les autres unités de travail, le nombre total 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 et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 ou combler un emploi disponible dans une des nouvelles unités de travail. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.
- b) Si, dans les autres unités de travail, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées bénéficiant ou non de la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.06 Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail sans création ou intégration dans une ou plusieurs autres unités de travail**

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail, l'employeur en donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 s'applique.

#### **14.07 Fusion d'unité de travail**

Dans le cas de la fusion d'unité de travail, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique:

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.08 Abolition d'un ou plusieurs postes**

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'employeur en 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 prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22

s'applique.

**14.09** Au 15 août de chaque année, l'employeur avise le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07. Toutefois, si les circonstances n'ont pu permettre de prévoir ces réaménagements et d'en aviser le syndicat à cette date, l'employeur procède à tel réaménagement après avoir donné un avis écrit d'au moins six (6) mois.

Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur en donne avis écrit d'au moins quatre (4) mois au service régional de main-d'oeuvre, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

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

L'avis transmis au syndicat, en vertu du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe et des paragraphes 14.05 à 14.07, comprend également les renseignements suivants:

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

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

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

**14.11** Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une régie régionale ou un conseil de la santé et des services sociaux. Toutefois, les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe A, s'il y a lieu.

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

**14.12** Aux fins d'application des paragraphes précédents, le mot "service" comprend, entre autres, une unité de travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, une unité de travail de radiologie, etc., et le mot "établissement" comprend une unité de travail communautaire.

**14.13** L'établissement qui assume et/ou crée une ou des nouvelles unités de travail ne peut procéder à l'embauchage de personnes candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'une ou des unités de travail qui ferment d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans la nouvelle unité de travail.

**14.13A** 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 équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

**14.13B** Pour chaque unité d'accréditation de chaque établissement de la région ne faisant pas l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre, le nombre maximum de réaffectations sur la liste de rappel de personnes salariées mises à pied suite à l'application des paragraphes 14.01-2 et 14.02-2, détentrices de postes ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi ou non détentrices de postes mais détenant un titre d'emploi dont l'utilisation n'est plus requise est déterminé selon la formule suivante:

$$\frac{\text{Nombre total d'heures effectuées par les personnes salariées de la liste de rappel pour chacune des unités d'accréditation de l'établissement receveur, par secteur d'activités (au sens de l'article 15)}}{\text{Nombre total d'heures effectuées par les personnes salariées de la liste de rappel de l'ensemble des établissements de la région, en excluant ceux faisant l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre, par secteur d'activités (au sens de l'article 15)}} \times \text{Nombre total de personnes salariées à réaffecter par secteur d'activités (au sens de l'article 15)}$$

Les données utilisées sont celles de l'année financière précédant la réaffectation.

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

Les personnes salariées peuvent s'inscrire sur la liste de rappel d'une seule unité d'accréditation à l'intérieur d'un seul établissement de la région. Le choix de

l'établissement et de l'unité d'accréditation, s'il y a lieu, se fait par ordre d'ancienneté à une date convenue entre les parties locales et ce, avant l'application de la mesure spéciale.

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

**14.13C** Une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui, suite à l'application des mesures prévues aux paragraphes 14.01-1, 14.01-2 et 14.02-1, choisit un poste d'un autre titre d'emploi de son secteur d'activités (au sens de l'article 15), peut l'obtenir si elle satisfait aux exigences normales prévues pour ce poste ou si une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13 la rend apte à occuper ce poste.

## **II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED**

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

1ère étape: Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 14.01 à 14.08 ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 14.16, c'est la personne salariée la moins ancienne de l'unité de travail, du titre d'emploi et du statut visés, qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 14.16, elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2e étape: La personne salariée affectée par l'application de la première étape ou celle qui n'a pu l'utiliser supplante dans une autre unité de travail la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Cette personne salariée ainsi affectée supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

3e étape: La personne salariée affectée par l'application de l'une ou l'autre des deux (2) étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser supplante dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants:

- technicien(ne) diplômé(e);
- personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions);

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

Chaque personne salariée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

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

La personne salariée affectée par la présente procédure reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

- 14.15** La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe précédent doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe A, 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.

- 14.16** La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.14 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.14 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

**14.17** Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 17 (Heures et semaine de travail).

**14.18** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.16 et 14.17 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

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

**14.20** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.14 à 13.19. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

**14.21** Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplancement prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'un des titres d'emploi du groupe des professionnels prévus à l'article 45 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) de la présente convention.

**14.22** Si, à la suite des supplancements occasionnés en vertu des paragraphes 14.14, 14.16 et 14.17 ou de l'application des mesures spéciales, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont inscrites au service régional de main-d'oeuvre et sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

# ARTICLE 14

## PROCÉDURE DE MISE À PIED

---

Les stipulations prévues au présent article prennent effet à compter du 30 juin 1998 à 00H00.

### I) MESURES SPÉCIALES

#### **14.01 Changement d'oeuvre avec création d'un nouvel établissement (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)**

La procédure prévue à ce paragraphe s'applique lorsque l'employeur change l'oeuvre poursuivie par l'établissement et que d'autre part, un autre établissement est créé simultanément pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par l'établissement qui a changé d'oeuvre.

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

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'autre établissement. Dans



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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

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

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

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

### **14.03 Fusion d'établissements**

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

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

### **14.04 Fermeture totale ou partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration de cette ou partie de cette ou ces unités de travail dans un ou plusieurs établissements**

- 1) Fermeture totale d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans un autre établissement

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

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes

salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture totale d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'employeur ferme totalement une ou plusieurs unités de travail et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément cette ou ces unités de travail pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par la ou les unités de travail qui ont été fermées, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3) Fermeture partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'employeur ferme partiellement une ou plusieurs unités de travail et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément partie de cette ou ces unités de travail pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par la ou les unités de travail qui ont été fermées partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans la ou les unités de travail ainsi fermées partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### 4) Fermeture partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'employeur ferme partiellement une ou plusieurs unités de travail et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de cette ou ces unités de travail pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par la ou les unités de travail qui ont été fermées partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans la ou les unités de travail ainsi fermées partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.05 Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une ou plusieurs autres unités de travail**

- 1) Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une autre unité de travail

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une autre unité de travail, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées seront transférées dans le même titre d'emploi dans la nouvelle unité de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 ou combler un emploi disponible dans la nouvelle unité de travail. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins

d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- 2) Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création de plusieurs autres unités de travail

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création de plusieurs autres unités de travail, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Si, dans les autres unités de travail, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 ou combler un emploi disponible dans une des nouvelles unités de travail. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Si, dans les autres unités de travail, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

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

de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.06 Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail sans création ou intégration dans une ou plusieurs autres unités de travail**

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail, l'employeur en donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 s'applique.

#### **14.07 Fusion d'unités de travail**

Dans le cas de la fusion d'unités de travail, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique:

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.08 Abolition d'un ou plusieurs postes**

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'employeur en 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 prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 s'applique.

#### **14.09 Une fois l'an, à la date qu'il détermine, l'employeur avise le syndicat des**

réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07. Toutefois, si les circonstances n'ont pu permettre de prévoir ces réaménagements et d'en aviser le syndicat à la date déterminée par l'employeur, celui-ci procède à tel réaménagement après avoir donné un avis écrit d'au moins six (6) mois.

Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur en donne avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

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

L'avis transmis au syndicat, en vertu du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe et des paragraphes 14.05 à 14.07, comprend également les renseignements suivants:

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

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

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

**14.11** Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une régie régionale ou un conseil de la santé et des services sociaux. Toutefois, les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe A, s'il y a lieu.

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

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



**14.13** L'établissement qui assume et/ou crée une ou des nouvelles unités de travail ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'une ou des unités de travail qui ferment, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans la nouvelle unité de travail.

## **II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED**

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

1ère étape: Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 14.01 à 14.08 ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 14.16, c'est la personne salariée la moins ancienne de l'unité de travail, du titre d'emploi et du statut visés, qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 14.16, elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2e étape: La personne salariée affectée par l'application de la première étape ou celle qui n'a pu l'utiliser supplante dans une autre unité de travail la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Cette personne salariée ainsi affectée supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

3e étape: La personne salariée affectée par l'application de l'une ou l'autre des deux (2) étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser supplante dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants:

- technicien(ne) diplômé(e);
- personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions),

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

Chaque personne salariée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

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

La personne salariée affectée par la présente procédure reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

- 14.15** La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe précédent doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe A, 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.

- 14.16** La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.14 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.14 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

- 14.17** Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 17 (Heures et semaine de travail).

- 14.18** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.14, 14.16 et 14.17

reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

**14.19** Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

**14.20** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.10 à 13.16. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

**14.21** Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'un des titres d'emploi du groupe des professionnels, prévus à l'article 45 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) de la présente convention.

**14.22** Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu des paragraphes 14.14, 14.16 et 14.17, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

## ARTICLE 15

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

Les stipulations prévues au présent article prennent effet à compter du quatorzième (14 ième) jour suivant la signature de la convention collective et cessent de s'appliquer le 29 juin 1998 à 24H00.

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

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

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

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

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

**15.03** La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au service régional de main-d'oeuvre et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été remplacée 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 bénéficiaires suivants:

- 1- une indemnité de mise à pied;
- 2- la continuité des avantages suivants:
  - a) régime uniforme d'assurance-vie;
  - b) régime de base d'assurance-maladie;
  - c) régime d'assurance-salaire;
  - d) régime de retraite;

- e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et du présent article;
- f) régime de vacances;
- g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- h) droits parentaux contenus aux paragraphes 21.01 à 21.30 E.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle.

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

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de son unité d'accréditation conformément à l'article 1 section C (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions de l'article 1 section C, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

### **15.03A Modalités particulières relatives à l'équipe de remplacement**

#### **I- Dans l'établissement**

À compter du 1er avril 1996 et jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00, les dispositions suivantes s'appliquent:

- une assignation à l'intérieur de l'unité d'accréditation peut être obtenue par une personne salariée inscrite sur l'équipe de remplacement d'une autre unité d'accréditation de l'établissement dans la mesure où aucune personne salariée de l'équipe de remplacement ne puisse y être assignée et qu'aucune assignation ne soit disponible dans son unité d'accréditation. Cette assignation doit être faite conformément aux dispositions prévues des paragraphes 1.17 à 1.20 de la section C de l'article 1;
- une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut obtenir une assignation dans une autre unité d'accréditation dans la mesure où aucune assignation n'est disponible dans son unité d'accréditation et qu'aucune personne salariée de l'équipe de remplacement de l'autre unité d'accréditation

ne puisse y être assignée. Cette assignation doit être faite conformément aux dispositions prévues des paragraphes 1.16 à 1.20 de la section C de l'article 1. Cette personne salariée bénéficie alors des dispositions de la convention collective et sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03.

## II- Dans un autre établissement

Dans le cas où aucun poste n'est prévu pour elle dans son établissement dans les douze (12) mois suivants, une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut être replacée sur l'équipe de remplacement d'une seule unité d'accréditation d'un seul établissement autre que son établissement d'origine, auquel cas elle change d'employeur, dans les situations suivantes:

- A) un poste est prévu pour elle dans un autre établissement dans les douze (12) mois suivants conformément aux dispositions du présent article. La date de son remplacement sur l'équipe de remplacement du nouvel établissement est convenue entre les deux établissements en fonction des possibilités d'assignation de la personne salariée dans l'un ou l'autre des établissements mais au plus tard un (1) mois avant l'occupation d'un poste dans le nouvel établissement;
- B) aucun poste n'est prévu pour elle dans un autre établissement dans les douze (12) mois suivants conformément aux dispositions des présentes et elle ne pourra être assignée dans son établissement d'origine en raison:
- de la fermeture de l'établissement;
  - du changement d'oeuvre de l'établissement ayant pour effet que son titre d'emploi n'est plus requis ou qu'il y a une diminution significative du besoin de main-d'oeuvre pour son titre d'emploi;

Dans les situations prévues au présent sous-alinéa B, le nombre maximum de personnes salariées d'un établissement visé pouvant être replacées sur l'équipe de remplacement de chacune des unités d'accréditation de chaque établissement de la région ne faisant pas l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre est déterminé selon la formule suivante:

Nombre total d'heures effectuées par les personnes salariées de l'équipe de remplacement et de la liste de rappel, pour chacune des unités d'accréditation de l'établissement receveur, par secteur d'activités  
(au sens de l'article 15)

---

**X** Nombre total de personnes salariées à replacer par secteur d'activités  
(au sens de l'article 15)

---

Nombre total d'heures effectuées par les personnes salariées de l'équipe de remplacement et de la liste de rappel de l'ensemble des établissements de la région, en excluant ceux faisant l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre, par secteur d'activités  
(au sens de l'article 15)

Les données utilisées sont celles de l'année financière précédant le remplacement sur l'équipe de remplacement.

Une fois la proportion établie, le nombre de personnes salariées pouvant être remplacées sur une équipe de remplacement dans chacune des unités d'accréditation des établissements de la région est arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur lorsque la fraction excède 0,5.

Le choix de l'établissement et de l'unité d'accréditation, s'il y a lieu, se fait par ordre d'ancienneté à une date convenue entre les parties locales et ce, avant l'application de la mesure spéciale.

**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 21.14, 21.15, 21.19, 21.19A, 21.22;
- 3- personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- 4- personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

## **15.05 Procédure de remplacement**

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

normales excédant celles définies au libellé du titre d'emploi, elle bénéficie d'une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13 lui permettant d'être en mesure d'occuper le poste.

Le remplacement se fait selon l'ordre suivant:

### **Dans l'établissement**

- 1- La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable, à l'exception d'un poste identifié pour lequel une personne salariée est considérée candidate en vertu des dispositions des alinéas 2 et 5, du quatrième sous-alinéa de l'alinéa 3 et du deuxième sous-alinéa de l'alinéa 6, vacant ou nouvellement créé, dans son unité d'accréditation, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13. La personne salariée à temps complet est considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste de même statut et la personne salariée à temps partiel, sur un poste dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Toutefois, la personne salariée à temps partiel replacée sur l'équipe de remplacement de l'établissement en vertu des dispositions prévues au paragraphe 15.03A - II est considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est égal ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées par cette personne salariée au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La candidature de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est applicable, aux mêmes conditions, dans une autre unité d'accréditation de l'établissement lorsqu'aucune personne salariée de cette unité d'accréditation bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut être considérée candidate sur un tel poste. Si aucune personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut être considérée candidate sur un poste dans son unité d'accréditation, les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 originant d'une autre unité d'accréditation de l'établissement sont considérées comme ayant posé leur candidature et ce, aux mêmes conditions.

- 2- Dans le cas où un poste est identifié comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois, l'employeur l'offre, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées du même secteur d'activités bénéficiant du paragraphe 15.03 qui répondent aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessitent une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13.

La personne salariée peut refuser cette offre tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités et du même statut ayant moins d'ancienneté. Un refus de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est considéré comme une démission volontaire.

La personne salariée qui accepte cette offre est considérée comme ayant posé sa candidature sur le poste identifié.



Dans le cas d'une personne salariée à temps complet, cette candidature s'applique sur un poste de même statut et dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, sur un poste dont le nombre d'heures de travail est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Toutefois, la personne salariée à temps partiel replacée sur l'équipe de remplacement de l'établissement en vertu des dispositions prévues au paragraphe 15.03A - Il est considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est égal ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées par cette personne salariée au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Dans l'éventualité où un poste comparable et accessible devient vacant ou est créé avant que le poste identifié ne soit affiché et qu'aucune personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 de l'établissement ou référée par le service régional de main-d'oeuvre ne peut être considérée comme ayant posé sa candidature, la personne salariée replacée en vertu des dispositions du présent alinéa est considérée comme ayant posé sa candidature sur ledit poste.

La candidature de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est applicable, aux mêmes conditions, dans une autre unité d'accréditation de l'établissement lorsqu'aucune personne salariée de cette unité d'accréditation bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut obtenir un tel poste. Si aucune personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut obtenir un poste dans son unité d'accréditation, les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 originant d'une autre unité d'accréditation de l'établissement sont considérées comme ayant posé leur candidature et ce, aux mêmes conditions.

- 3- La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 originant de l'établissement qui sera mise à pied dans les douze (12) prochains mois est considérée, jusqu'à sa mise à pied, comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable, vacant ou nouvellement créé dans son unité d'accréditation, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13. La personne salariée à temps complet est considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste de même statut et la personne salariée à temps partiel, sur un poste dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La candidature de cette personne salariée est applicable, aux mêmes conditions, sur tout poste comparable, vacant ou nouvellement créé, dans une autre unité d'accréditation de l'établissement lorsqu'aucune personne salariée de cette unité d'accréditation bénéficiant du paragraphe 15.03 ou bénéficiant du paragraphe 15.03 qui sera mise à pied dans les douze (12) prochains mois et originant de l'établissement ne peut être considérée candidate sur le poste.

Si aucune personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ni aucune personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui sera mise à pied dans les douze (12) prochains mois et originant de l'établissement ne peut être considérée candidate sur le poste dans son unité d'accréditation, la candidature des personnes salariées originant de l'établissement bénéficiant du paragraphe 15.03 d'une autre unité d'accréditation et qui seront mises à pied dans les douze (12) prochains mois est

applicable aux mêmes conditions.

La personne salariée visée au présent alinéa est également considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste identifié comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois et ce, aux mêmes conditions qu'à l'alinéa 15.05-2, à l'exception du cinquième (5e) sous-alinéa.

L'identification de la personne salariée effectivement mise à pied se fera par l'application des procédures prévues à l'article 14 et dans les délais suivants:

- au plus tard trente (30) jours après l'adoption du plan local de main-d'oeuvre dans le cas où l'abolition d'un poste est prévue audit plan et qu'un poste est identifié au plan local de main-d'oeuvre comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois;
- lors des avis prévus au paragraphe 14.09 dans le cas où l'abolition du poste n'était pas prévue au plan local de main-d'oeuvre et qu'un poste est identifié au plan local de main-d'oeuvre comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois;
- au moment de l'identification du poste dans le cas où il ne l'était pas au plan local de main-d'oeuvre.

Cependant, les déplacements des personnes salariées visées ne seront effectués qu'à la date effective de l'abolition du poste.

Toutefois, si la personne salariée identifiée comme devant être mise à pied détient un poste dans un secteur d'activités autre que celui du poste vacant ou créé, le présent alinéa 3 ne s'applique pas.

#### **Dans un autre établissement**

- 4- La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 référée par le service régional de main-d'oeuvre est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable, à l'exception d'un poste identifié pour lequel une personne salariée est considérée candidate en vertu des dispositions des alinéas 2 et 5, du quatrième sous-alinéa de l'alinéa 3 et du deuxième sous-alinéa de l'alinéa 6, vacant ou nouvellement créé dans un autre établissement de la localité, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13. La personne salariée à temps complet est considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste de même statut et la personne salariée à temps partiel, sur un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est égal ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées par cette personne salariée au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut refuser ce remplacement tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 inscrite au service régional de main-d'oeuvre, du même secteur d'activités et du même statut ayant moins d'ancienneté.

L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix. Un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

- 5- Dans le cas où un poste est identifié comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois dans un autre établissement de la localité, le service régional de main-d'oeuvre l'offre, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées du même secteur d'activités bénéficiant du paragraphe 15.03 qui répondent aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessitent une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13.

La personne salariée peut refuser cette offre tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 inscrite au service régional de main-d'oeuvre, du même secteur d'activités et du même statut ayant moins d'ancienneté. L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix. Un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

La personne salariée qui accepte cette offre est considérée comme ayant posé sa candidature sur le poste identifié.

Dans le cas d'une personne salariée à temps complet, cette candidature s'applique sur un poste de même statut et dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, sur un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est égal ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées par cette personne salariée au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

- 6- La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 référée par le service régional de main-d'oeuvre qui sera mise à pied dans les douze (12) prochains mois est considérée, jusqu'à sa mise à pied, comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable, vacant ou nouvellement créé dans un autre établissement de la localité, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13. La personne salariée à temps complet est considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste de même statut et la personne salariée à temps partiel, sur un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est égal ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées par cette personne salariée au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Cette personne salariée est également considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste identifié comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois dans un autre établissement de la localité et ce, aux mêmes conditions qu'à l'alinéa 15.05-5.

L'identification de la personne salariée effectivement mise à pied se fera par l'application des procédures prévues à l'article 14 et dans les délais suivants:

- au plus tard trente (30) jours après l'adoption du plan local de main-d'oeuvre dans le cas où l'abolition du poste est prévue audit plan et qu'un poste est identifié aux plans locaux de main-d'oeuvre comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois;
- lors des avis prévus au paragraphe 14.09 dans le cas où l'abolition du poste n'était pas prévue au plan local de main-d'oeuvre et qu'un poste est identifié aux plans locaux de main-d'oeuvre comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois;
- au plus tard trente (30) jours après que le choix entre demeurer à l'établissement ou quitter ait été effectué dans le cas d'un changement d'oeuvre et qu'un poste est identifié aux plans locaux de main-d'oeuvre comme devant être créé ou devenir vacant dans les douze (12) prochains mois;
- au moment de l'identification du poste dans le cas où il ne l'était pas aux plans locaux de main-d'oeuvre.

La détermination pour une personne salariée à temps partiel de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois s'effectue à ces dates.

Cependant, les déplacements des personnes salariées visées ne seront effectués qu'à la date effective de l'abolition du poste.

Une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut refuser ce remplacement tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 inscrite au service régional de main-d'oeuvre, du même secteur d'activités et du même statut ayant moins d'ancienneté.

L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix. Un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Toutefois, si la personne salariée identifiée comme devant être mise à pied détient un poste dans un secteur d'activités autre que celui du poste vacant ou créé, le présent alinéa 6 ne s'applique pas.

Aux fins d'application des alinéas précédents, la procédure de remplacement est la suivante:

Si la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Si l'ancienneté d'une autre personne salariée candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires), à la condition que cette personne salariée candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13. Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 candidate pour un tel poste et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 13 (Mutations volontaires). La personne salariée ne bénéficiant pas du paragraphe 15.03 ayant plus d'ancienneté que la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut également bénéficier d'une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.13 pour lui permettre d'obtenir le poste. Jusqu'à la fin du processus, incluant le premier affichage, le nombre de périodes d'adaptation ne peut excéder deux (2), l'une étant réservée à une personne salariée ne bénéficiant pas du paragraphe 15.03 et l'autre à une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

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

### **Engagement de l'établissement**

Aux fins d'application du présent article, l'établissement doit référer au service régional de main-d'oeuvre lorsqu'aucune personne salariée de l'établissement bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé.

### **Poste comparable**

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

- a) professionnel(le)s
- b) infirmier(ère)s
- c) technicien(ne) diplômé(e)s
- d) soins infirmiers et para-techniques

- e) services auxiliaires
- f) emplois de bureau
- g) métiers
- h) personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions)
- i) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur(trice), et technicien(ne) en rééducation institutionnelle)
- j) infirmier(ère)s auxiliaires et diplômé(e)s en service de la santé

### **Localité**

On entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre:

- a) pour les personnes salariées travaillant au siège social, le siège social de l'établissement, ou son domicile;
- b) pour les autres personnes salariées, le port d'attache de la personne salariée tel que défini aux dispositions relatives aux allocations de déplacement, ou son domicile.

Aux fins du remplacement dans un poste ou sur une équipe de remplacement, pour la durée du présent article, le port d'attache ou le siège social, selon le cas, est réputé être celui dans lequel oeuvre la personne salariée au moment de l'entrée en vigueur des présentes.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans les aires décrites au présent paragraphe, la personne salariée est remplacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

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

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

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

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

**15.06** Le remplacement d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste d'une autre région ne peut avoir pour effet de priver une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 de cette région d'obtenir un poste comparable et de même statut.

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

**15.08** Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est remplacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe A de la convention collective et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

**15.09** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est remplacée à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

**15.10** La personne salariée remplacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 26 qui ne sont pas transférables.

Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque personne salariée remplacée 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.

**15.11** 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 remplacement, se

replaced à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

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

## **15.12 Service régional de main-d'oeuvre**

1. Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'oeuvre est mis sur pied par la régie régionale. Ce service est composé de représentants des établissements et de la régie régionale.
2. Ce service coordonne le remplacement des personnes salariées mises à pied, et ce en conformité avec les règles prévues au présent article.
3. À partir du plan régional de main-d'oeuvre, le service régional de main-d'oeuvre établit la liste comprenant les personnes salariées mises à pied, celles qui le seront au cours des douze (12) prochains mois ainsi que les personnes salariées oeuvrant dans un établissement ayant fait l'objet d'une décision de fermeture de l'établissement ou de changement d'oeuvre ayant pour effet que leur titre d'emploi n'est plus requis ou qu'il y a une diminution significative du besoin de main-d'oeuvre pour leur titre d'emploi. Il établit également la liste des postes disponibles ou qui le deviendront au cours des douze (12) prochains mois.
4. Le service régional de main-d'oeuvre transmet aux services régionaux de main-d'oeuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun remplacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 de sa région n'est possible.
5. Ce service assume la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage.
6. Les établissements s'engagent:
  - à transmettre au service régional de main-d'oeuvre les renseignements nécessaires concernant les personnes salariées à être remplacées;
  - à transmettre au service régional de main-d'oeuvre les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles à temps complet et à temps partiel et ceux qui le deviendront au cours des douze (12) prochains mois;
  - à accepter tout candidat référé par le service régional de main-d'oeuvre;
  - à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire.
7. À chaque mois, les parties négociantes reçoivent l'information relativement au nom



de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 a été remplacée de même que l'identité des personnes salariées qui ne le sont pas encore.

8. Toute référence au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) prévue à la convention collective est remplacée par le Service régional de main-d'oeuvre.

### **Période d'adaptation**

**15.13** La personne salariée bénéficie d'une période d'adaptation visant à la familiariser à son poste ou à la rendre apte à l'assumer par l'acquisition d'un complément de notions théoriques ou pratiques. Cette période vise, notamment, à permettre à la personne salariée de s'adapter à de nouvelles tâches, techniques de travail, méthodes d'intervention en regard de nouveaux services ou de nouvelles clientèles. Elle peut aussi permettre à la personne salariée de s'adapter à l'utilisation de nouvelles machineries, équipements ou appareils. Une période d'adaptation peut notamment permettre à la personne salariée l'acquisition d'un complément de notions théoriques ou pratiques autrement que dans l'exercice de ses fonctions, auquel cas la durée de ces activités ne doit pas impliquer plus de l'équivalent de cent quatre-vingts (180) heures.

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

Dans le cas où une période d'adaptation n'a pas permis à une personne salariée ne bénéficiant pas du paragraphe 15.03 de la rendre apte à occuper le poste qui lui a été octroyé, celle-ci réintègre son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis audit poste. Il incombe à l'employeur de prouver qu'elle n'est pas apte à satisfaire aux exigences normales de la tâche excédant celles définies au libellé du titre d'emploi.

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

La période d'initiation et d'essai prévue à la convention collective ne s'applique pas à la personne salariée ne bénéficiant pas du paragraphe 15.03 qui a obtenu un poste conformément au paragraphe 15.05 et qui bénéficie d'une période d'adaptation. Cependant, elle peut décider de réintégrer son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis audit poste à l'intérieur des jours de travail prévus à ladite période d'initiation et d'essai.

## 15.14 Recyclage

1. Aux fins de remplacement dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses.

Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la personne salariée d'avoir accès à un autre titre d'emploi ou à un autre poste à l'intérieur de son titre d'emploi, suite à une formation qui soit appropriée sur les plans théorique et pratique et qui comporte généralement une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

2. 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 remplacement pendant la durée de son recyclage;
  - les frais de scolarité ne sont pas à la charge de la personne salariée;
  - 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 remplacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
  - la personne salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

## 15.15 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

1. Un comité paritaire est créé dans chaque région. Le comité est composé d'une part par un représentant de la régie régionale et un représentant des établissements et, d'autre part, par un représentant de chacun des organismes membres de la CSN. Dans tous les cas, il y aura au moins deux (2) représentants <sup>(1)</sup>.
2. Le mandat du comité paritaire est de:
  - vérifier l'application intégrale du présent article;

---

<sup>(1)</sup> Si un comité intersyndical est formé, il est composé de la CSN, la FIIQ et la FTQ. La représentation syndicale sera de cinq (5) personnes dont trois (3) provenant du regroupement syndical majoritaire dans la région.

- vérifier l'application des règles prévues pour le remplacement des personnes salariées inscrites sur la liste du service régional de main-d'oeuvre en conformité avec les dispositions des présentes;
  - identifier les solutions lorsque des difficultés de remplacement se présentent pour une personne salariée relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;
  - discuter des mesures d'adaptation ou de recyclage nécessaires et des sommes devant y être consacrées;
  - trancher un litige soumis par une personne salariée;
  - discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi;
  - faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure n'a pas été suivie;
  - vérifier la réalisation du remplacement des personnes salariées visées par un remplacement anticipé et ce, trois (3) mois avant l'expiration de la période de douze (12) mois. Dans le cas où le remplacement anticipé prévu ne peut être réalisé, aviser la régie régionale qui doit prendre les mesures nécessaires pour que cette personne salariée soit replacée à l'intérieur du délai initial de douze (12) mois. Si, par exception, la personne salariée ne peut être replacée, elle demeure inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où un poste était prévu pour elle à moins qu'elle n'ait pas quitté son établissement d'origine, auquel cas, elle est ou demeure inscrite sur l'équipe de remplacement de cet établissement.
3. Le service régional de main-d'oeuvre transmet au comité paritaire toutes les informations pertinentes à la réalisation de son mandat incluant, notamment la liste des postes disponibles et des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03.
  4. Le comité établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

## **15.16 Règlement des litiges**

1. Toute personne salariée se croyant lésée par une décision du service régional de main-d'oeuvre peut demander l'étude de son cas au comité paritaire dans les dix (10) jours suivant son avis de remplacement ou son refus d'accepter le recyclage offert en envoyant un avis écrit à cet effet à la régie régionale.
2. La régie régionale s'assure que le comité paritaire est saisi du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu au comité paritaire.
3. Une décision du comité paritaire réglant le litige est transmise par écrit au service régional de main-d'oeuvre pour application.

4. À défaut pour le comité d'avoir réglé le litige, les membres du comité s'entendent sur le choix d'un arbitre dont la décision est exécutoire. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le Ministre de la Santé et des Services sociaux. L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11. Les frais et honoraires de cette personne ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

**15.17** L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 15.16 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au service régional de main-d'oeuvre, aux personnes salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, 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 il est saisi de l'appel.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin présenté par l'une ou l'autre des parties.

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

Si l'arbitre vient à la conclusion que le service régional de main-d'oeuvre n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer la personne salariée lésée selon les procédures appropriées de remplacement prévues à la présente convention, selon le cas qui s'applique.

**15.18** L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit, elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

**15.19** Si la personne salariée conteste une décision du service régional de main-d'oeuvre impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalente à son salaire à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du service régional de main-d'oeuvre lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

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

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

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

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

- 15.20** La personne salariée qui, tout en contestant une décision du service régional de main-d'oeuvre impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le service régional de main-d'oeuvre, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe A et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.
- 15.21** Le ministère de la Santé et des Services sociaux fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi selon les termes du présent article.
- 15.22** 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 (L.R.Q., c.S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs: A.C.J.Q., A.H.Q., C.Q.C.H.R., F.C.L.S.C.Q. et A.C.H.A.P., ainsi qu'à cette fin uniquement, les régies régionales de la santé et des services sociaux, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James et le Conseil Kativik de la santé et des services sociaux et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgence Santé du Montréal métropolitain.

## ARTICLE 15

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

Les stipulations prévues au présent article prennent effet à compter du 30 juin 1998 à 00H00.

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

**15.02** La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

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

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

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

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

- 1- Une indemnité de mise à pied.
- 2- La continuité des avantages suivants:
  - a) régime uniforme d'assurance-vie;
  - b) régime de base d'assurance-maladie;
  - c) régime d'assurance-salaire;
  - d) régime de retraite;
  - e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et

- du présent article;
- f) régime de vacances;
- g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- h) droits parentaux contenus aux paragraphes 21.01 à 21.30 E.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle.

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

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée conformément à l'article 1 section C (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions de l'article 1 section C, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

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

- 1- personne salariée mise à pied;
- 2- personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 21.14, 21.15, 21.19, 21.19A, 21.22;
- 3- personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- 4- personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

## **15.05 Procédure de remplacement**

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

### **Établissement**

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

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

Si l'ancienneté d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires), à la condition que ce candidat libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

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

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 13.

Jusqu'à son remplacement, 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.

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

### **Localité**

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste



disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre:

- a) pour les personnes salariées travaillant au siège social, le siège social de l'établissement ou son domicile;
- b) pour les autres personnes salariées, le port d'attache de la personne salariée au sens du paragraphe 24.02, ou son domicile.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans les deux (2) aires décrites au présent paragraphe, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour la personne salariée concernée.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le S.P.S.S.S., sujet à l'approbation du comité paritaire, ou par le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de son président.

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 la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

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

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

Toutefois, le S.P.S.S.S. peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

Le S.P.S.S.S. peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans ladite localité.

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

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

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

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

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

### **Poste disponible**

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 13, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune 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 de l'article 13, à une candidate personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au S.P.S.S.S.

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

Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente d'un candidat référé par le S.P.S.S.S. À la demande du syndicat, l'employeur communique au syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

### **Poste comparable**

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté ou est un emploi déjà visé au paragraphe 14.21. Ces secteurs sont les suivants:

- a) infirmier(ère);
- b) technicien(ne) diplômé(e);
- c) soins infirmiers et para-techniques;
- d) services auxiliaires;
- e) emplois de bureau;
- f) métiers;
- g) personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions);
- h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur(trice) et technicien(ne) en rééducation institutionnelle);
- i) infirmier(ère) auxiliaire et diplômé(e) en service de la santé.

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

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

**15.08** Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe A et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

**15.09** 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.

**15.10** 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 26 qui ne sont pas transférables.

**15.11** 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.

**15.12** 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 remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

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

### **15.13 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux**

1. Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) actuellement existant continue d'opérer le service de placement.
2. Ce service de placement est composé de: une (1) personne désignée par le M.S.S.S. et six (6) personnes désignées par les associations suivantes: C.Q.C.H.R., A.C.J.Q., A.H.Q., F.C.L.S.C.Q. et A.C.H.A.P.
3. Le S.P.S.S.S. a comme fin spécifique le remplacement des personnes salariées mises à pied bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.
4. Un directeur général permanent nommé par le S.P.S.S.S. est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

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

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

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les personnes salariées à être replacées;
- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;

- à accepter tout candidat référé par le S.P.S.S.S.

## 15.14 Recyclage

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

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

2. Aux fins d'application du présent paragraphe, un comité sur le recyclage est constitué dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Ce comité est composé d'une part de trois (3) représentants du C.P.N.S.S.S., dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, et d'autre part de trois (3) représentants de la C.S.N.

Le comité sur le recyclage a pour mandat:

- d'identifier les titres d'emploi dont le volume d'effectifs est en décroissance significative;
  - d'identifier les titres d'emploi pour lesquels il existe soit une pénurie d'effectifs dans les établissements du réseau, soit une demande importante de main-d'oeuvre;
  - d'analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées visées par l'alinéa 1 du présent paragraphe;
  - d'établir des priorités de recyclage;
  - d'identifier les critères de sélection des personnes candidates admissibles au recyclage;
  - d'établir les règles nécessaires à son bon fonctionnement;
  - de soumettre ses recommandations au S.P.S.S.S.
3. Le S.P.S.S.S. a la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage en tenant compte des recommandations du comité sur le recyclage.
  4. 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.

5. 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 remplacement pendant la durée de son recyclage;
- les frais de scolarité sont à la charge du S.P.S.S.S.;
- 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 remplacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la personne salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Le président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi dispose de toute plainte formulée par une personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, le président possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11.

6. Les sommes nécessaires à l'application du présent paragraphe sont puisées à même le montant prévu à la lettre d'entente relative au recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au S.P.S.S.S. et peuvent, selon l'actualisation des cours de recyclage pour les employés, aller jusqu'à 2,8 \$ millions pour les personnes salariées membres de la F.A.S.

Ce montant est ajusté, au besoin, proportionnellement à la durée de la prolongation de la convention collective.

## **15.15 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi**

1. Le comité paritaire actuellement existant continue d'opérer. Ce comité est

composé d'une part par les membres du service de placement et d'autre part, par une représentation syndicale C.S.N. - F.T.Q. - C.E.Q. de sept (7) membres.

Ce comité a pour mandat de vérifier l'application intégrale du présent article.

2. Les parties conviennent de requérir les services de M. André Sylvestre comme président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de ce président nommé, son remplaçant sera nommé par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.
3. Le comité paritaire établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement.
4. À chaque mois, le directeur général du S.P.S.S.S. informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 a été replacée de même que de l'identité des personnes salariées qui ne sont pas encore replacées. Sur demande de l'un des membres du comité paritaire, le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.
5. Toute personne salariée se croyant lésée par une décision du S.P.S.S.S. pourra demander l'étude de son cas au comité paritaire dans les dix (10) jours suivant l'avis lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi, en envoyant un avis écrit à cet effet au directeur général du S.P.S.S.S.

Le directeur général, dès la réception de l'avis de la personne salariée se croyant lésée, doit convoquer le comité paritaire qui doit se réunir dans les dix (10) jours de la réception de l'avis au directeur général ou dans tout autre délai convenu au comité paritaire.

L'absence d'un ou de plusieurs membres du comité paritaire dûment convoqué par écrit par le directeur général n'aura pas pour effet d'annuler la réunion dudit comité.

6. Toute recommandation unanime du comité paritaire relative à l'application du présent article doit être constatée dans un écrit. Le directeur général du S.P.S.S.S. doit donner suite à telle recommandation unanime.

## **15.16 Règlement des litiges**

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus au paragraphe 15.15-5, la personne salariée non satisfaite de la décision rendue par le S.P.S.S.S. peut en appeler devant un arbitre.

La personne salariée devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le S.P.S.S.S. dans les dix (10) jours de l'avis par le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du comité paritaire sur la

sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit au directeur général du S.P.S.S.S.

Sur réception de cet avis, le directeur général du S.P.S.S.S. communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, il est choisi à même la liste des arbitres du greffe.

**15.17** L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 15.16 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au S.P.S.S.S., aux personnes salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, 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 de la réception de l'avis au directeur général prévu au paragraphe 15.16.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin présenté par l'une ou l'autre des parties.

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

Si l'arbitre vient à la conclusion que le S.P.S.S.S. n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer la personne salariée lésée selon les procédures appropriées de remplacement prévues à la présente convention, selon le cas qui s'applique.

**15.18** L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit, elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

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

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

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



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

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

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

#### **15.21 Dispositions générales**

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

**15.22** 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 (L.R.Q., c.S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs: A.C.J.Q., A.H.Q., C.Q.C.H.R., F.C.L.S.C.Q. et A.C.H.A.P., ainsi qu'à cette fin uniquement, les régies régionales de la santé et des services sociaux, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James et le Conseil Kativik de la santé et des services sociaux et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgence Santé du Montréal métropolitain.

## ARTICLE 16

### ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

---

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

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

**16.02** Nonobstant le paragraphe 16.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, à compter du 31 mars 1990, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.

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

## ARTICLE 17

### HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

---

#### 17.01 A) Employé(e)s de bureau

La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demi (32 1/2) réparties également en cinq (5) jours de six heures et demi (6 1/2) de travail du lundi au vendredi.

Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail peuvent comprendre également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de longue durée.

L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, le temps alloué pour le repas est de une heure et demi (1 1/2).

#### B) Personnel de soutien

La semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) réparties en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.

Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail peuvent comprendre également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de longue durée.

L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

#### C) Auxiliaire familial(e) et social(e)

La semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) réparties également en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.

Les horaires de travail sont établis en tenant compte si possible des préférences exprimées par la personne salariée.

**D) Personne salariée affectée au travail social autre que professionnel**

La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demi (32 1/2) réparties également en cinq (5) jours de six heures et demi (6 1/2) de travail du lundi au vendredi.

Les horaires de travail sont déterminés en fonction des besoins du service, après consultation avec les personnes salariées concernées.

**E) Professionnel(le)**

La semaine normale de travail de la personne salariée professionnelle est de trente-cinq heures (35) réparties également en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail du lundi au vendredi et ce, nonobstant les dispositions du paragraphe 26.01 (Protection des privilèges acquis) en ce qui a trait aux heures de travail.

**17.02** Cependant, là où existent des régimes de travail de trente cinq (35) heures pour les personnes salariées visées au paragraphe 17.01 A) et D), ils seront maintenus tels quels pour la durée de la présente convention.

**17.03** Aux fins de calcul la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

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

Au cours de ces périodes, en autant que faire se peut, l'employeur met à la disposition des personnes salariées une salle pour les périodes de repos.

**17.05** Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

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

Les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'une même unité de travail.

L'employeur accorde à la personne salariée visée au paragraphe 17.01 B), C) ainsi qu'à la personne salariée des services continus le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, la personne salariée aura droit à au moins une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

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

**17.06** Les parties peuvent convenir d'horaires flexibles.

**17.07 Services réguliers**

- a) Les parties conviennent de former dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention un comité local dont les fonctions consistent à réviser les ententes existantes sur le travail de soir à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Ce comité se compose d'un maximum de trois (3) membres désignés par l'employeur et d'un maximum de trois (3) membres désignés par le syndicat.

Ce comité peut modifier, reconduire ou abolir les ententes existantes à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante dans un délai de trente (30) jours, les ententes sur le travail de soir sont reconduites.

- b) Lorsque les besoins du service l'exigent, l'employeur peut établir des horaires de travail de soir.
- c) La personne salariée des services réguliers n'est pas tenue de travailler plus d'un (1) soir par semaine, à moins que les besoins du service l'exigent.
- d) Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel volontaire pour assumer le travail de soir, l'employeur répartit équitablement et alternativement le travail de soir entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.
- e) Cependant, exceptionnellement, la personne salariée pourra être appelée à travailler le samedi si la nature des services et/ou des besoins de la clientèle l'exige.

**17.08 Services continus**

Aux fins d'application du présent article, le service continu s'entend au sens des services que les C.P.E.J. doivent assurer dans le cadre des responsabilités que leur confie la Loi de la Protection de la Jeunesse ainsi que les services de référence, information, dépannage, support et orientation qui peuvent être utilement dispensés alors que les services réguliers ne sont pas disponibles pour absorber cette demande de service.

**17.09** La semaine normale de travail pour les personnes salariées affectées aux services continus est:

**A) Pour la personne salariée professionnelle**

La semaine normale de travail de la personne salariée professionnelle est de trente-cinq heures (35) réparties en cinq (5) jours de travail à moins d'entente contraire entre les parties et ce, nonobstant les dispositions du paragraphe 26.01 (protection des privilèges acquis) en ce qui a trait aux heures de travail. Ces heures sont réparties également en autant que faire se peut.

**B) Pour les autres personnes salariées**

La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demi (32 1/2) réparties en cinq (5) jours de travail, à moins d'entente contraire entre les parties. Les heures sont réparties également en autant que faire se peut.

**17.10** Les postes spécifiques qui sont créés pour remplir les besoins des services continus le sont en fonction des dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires).

**17.11** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel des services continus stables de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait à tour de rôle entre les personnes salariées dudit service.

**17.12** Si les postes spécifiques affectés aux services continus sont insuffisants pour assumer entièrement la dispensation desdits services, les dispositions suivantes s'appliquent:

**A) Disponibilité volontaire**

Les personnes salariées qui en expriment l'intention peuvent se soumettre à un régime de disponibilité.

**B) Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que:**

- a) un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins;
- b) un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

**C) Travail au domicile de la personne salariée en disponibilité**

La personne salariée en disponibilité qui, suite à un rappel, intervient sans devoir quitter son domicile, n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et

est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps effectivement fait.

D) Travail à domicile de la personne salariée

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

**17.13** La personne salariée en disponibilité bénéficie de la prime de disponibilité.

## ARTICLE 18

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

---

**18.01** Tout travail fait en plus de la journée normale ou de la semaine normale de travail est considéré comme temps supplémentaire.

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

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

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

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

A) **Agent(e) de relations humaines, travailleur(euse) social(e) professionnel(le), psychologue et autres personnes salariées professionnelles détentrices d'un diplôme universitaire terminal et/ou la scolarité requise.** La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée au taux simple pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante:

- 1- le temps supplémentaire est remis en temps dans les vingt (20) jours qui suivent;
- 2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire dans le délai fixé, celui-ci est payé en argent.

B) **Autres personnes salariées:**

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



## Rappel au travail

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

- a) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;
- b) une rémunération minimum de deux (2) heures au taux du 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 rappel au travail ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne salariée.

**18.05** La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation de:

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

**18.06** L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur de type "bell-boy" ou autre appareil similaire aux conditions suivantes:

- 1- qu'un système soit déjà installé chez l'employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;
- 2- qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement;
- 3- que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.

## ARTICLE 19

### CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

---

**19.01** L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant Noël, le Jour de l'An et le jour de la Fête Nationale. La liste des autres congés est déterminée par arrangements locaux.

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

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

**19.03** Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié.

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

La personne salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés, qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ de la personne salariée en congé maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

**19.04** 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-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-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 19.07.

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

**19.06** L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'une même unité de travail.

Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective d'au moins un des deux (2) congés suivants, soit Noël ou le Jour de l'An.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

**19.07** En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

**19.08 Congés mobiles**

Les personnes salariées qui bénéficient de congés mobiles à la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueront d'en bénéficier pour la durée de la convention collective.

## ARTICLE 20

### CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

---

**20.01** La personne salariée affectée au travail social et professionnel et la personne salariée d'un titre d'emploi pour lequel un D.E.C. est requis ayant moins d'un (1) an de service, a droit à deux (2) jours de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

**20.02** La personne salariée non visée par le paragraphe 20.01 et l'auxiliaire familial(e) et social(e) ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars, a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

**20.03** Toute personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé.

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

17 et 18 ans de service au 31 mars: 21 jours ouvrables

19 et 20 ans de service au 31 mars: 22 jours ouvrables

21 et 22 ans de service au 31 mars: 23 jours ouvrables

23 et 24 ans de service au 31 mars: 24 jours ouvrables

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

La personne salariée ayant droit à moins de cinq (5) jours de congé payés peut compléter une (1) semaine (sept (7) jours civils) à ses frais.

Il en est de même pour la personne salariée ayant droit à plus de cinq (5) jours, mais moins de dix (10) jours; à plus de dix (10) jours, mais moins de quinze (15) jours; à plus de quinze (15) jours, mais moins de vingt (20) jours.

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

**20.05** La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

**20.06** La période pour prendre ses vacances se situe du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

**20.07** Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

**20.08** L'employeur affiche, au plus tard le 1er février, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 février, si elle compte prendre ses vacances avant le 1er octobre ou au plus tard le 15 août si elle compte prendre ses vacances après le 1er octobre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par unité de travail.

**20.09** Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et la personne salariée. À défaut d'entente l'employeur fournira par écrit à la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans une même unité de travail et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**20.10** Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

**20.11** Le programme de congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er mars.

En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente 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 équivalente 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 25.13 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

En aucun cas l'application des dispositions du présent paragraphe ne peut faire en sorte qu'une personne salariée reçoive une rémunération supérieure à celle qu'elle recevrait si elle était une personne salariée à temps complet pendant la période de référence.

**20.12** La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

**20.13** 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.

### **Congé sans solde**

**20.14** Après deux (2) ans de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

Après entente avec l'employeur, ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes et pris selon les modalités prévues au présent paragraphe.

**20.15** 1- Conditions d'obtention

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2- Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines:

a) Ancienneté

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 22.41 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 22.42.

d) En cas de cessation d'emploi, les congés maladie visés au paragraphe 22.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 22.41 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

e) Régime de retraite

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

f) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe 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, la personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

g) 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.

h) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci 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 aux paragraphes 14.14 à 14.22 de la présente convention.



## ARTICLE 21

### DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

---

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 21.01** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 21.01A** Aux fins d'application du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme:
- a) qui sont mariés et cohabitent;
  - b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 21.02** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également une personne salariée du secteur public ou parapublic.
- 21.03** L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 21.03A** Le salaire hebdomadaire de base <sup>(1)</sup>, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage.
- 21.04** 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

---

<sup>(1)</sup> On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majoré et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## **SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ**

**21.05** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 21.08, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 21.10 et 21.11, selon le cas.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

**21.06** La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

**21.07** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

**21.08** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

**21.09** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

### **Cas admissibles à l'assurance-chômage**

**21.10** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service <sup>(1)</sup> et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations (à l'exception des sous-alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 21.13:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93 % <sup>(2)</sup> de son salaire hebdomadaire de base <sup>(3)</sup>;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 21.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse D.R.H.C.

De plus, si D.R.H.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par D.R.H.C., l'indemnité complémentaire prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations

---

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

(2) 93 %: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son salaire.

(3) On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majoré et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

d'assurance-chômage;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa b), une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

**21.10A** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 21.08, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

**21.10B** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est 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 son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 93 % du salaire hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

### **Cas non admissibles à l'assurance-chômage**

**21.11** La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité, sous réserve des dispositions prévues aux deux (2) alinéas qui suivent.

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

**21.12** Dans les cas prévus par les paragraphes 21.10 et 21.11:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par D.R.H.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants:
- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
  - La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre;
  - La Commission des services juridiques;
  - Les Régies régionales de la santé et des services sociaux;
  - Les Corporations d'aide juridique;
  - La Commission de la construction du Québec;
  - L'Office franco-québécois pour la jeunesse;
  - La Régie des installations olympiques;
  - La Société des loteries du Québec;
  - La Société des traversiers du Québec;
  - La Société immobilière du Québec;
  - Le Musée du Québec;
  - Le Musée de la Civilisation;
  - Le Musée d'Art contemporain de Montréal;
  - La Société des établissements de plein air du Québec;
  - La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;
  - La Corporation Urgences-Santé de la région de Montréal Métropolitain;
  - Les Conseils de la Santé et des Services sociaux;
  - Le Fond pour la formation des chercheurs et de l'aide à la recherche;

et tout autre organisme visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic

(L.R.Q. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 21.10 et 21.11 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 21.19 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue 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 21.04.

**21.13** L'allocation de congé de maternité <sup>(1)</sup> versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 21.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) sous-paragraphe du sous-alinéa b) du paragraphe 21.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

**21.14** Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 21.15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;

---

<sup>(1)</sup> Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 360,00 \$

- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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.

**21.15** 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 en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

**21.16** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**21.17** 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 21.30.

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.

**21.18** 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**

**21.19** 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 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 et la personne salariée qui consent à occuper le poste de cette salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Dans le cas où la salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, celle-ci est alors assignée, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 1.18, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.



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 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 anticipables. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de 10 % du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit d'en appeler de la décision de la C.S.S.T., le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la C.S.S.T. ne soit rendue.

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

### **Autres congés spéciaux**

**21.19A** La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

**21.20** Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 21.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 21.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 21.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 21.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

## **SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX**

### **Congé de paternité**

**21.21** Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 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.

### **Congés pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption**

**21.22** La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

**21.23** La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec solde.

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

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

**21.24** Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 21.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est établi selon les dispositions du sous-alinéa d) du paragraphe 21.12.

**21.25** 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. S'il en résulte une adoption, la personne salariée peut convertir ce congé sans solde en un congé avec solde si elle ne s'est pas prévalu du congé avec solde prévu au paragraphe 21.22.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

**21.26** Le congé pour adoption prévu au paragraphe 21.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la personne salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans solde, la personne salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

### **Congé sans solde et congé partiel sans solde**

**21.27** La personne salariée a droit à l'un des congés suivants:

- a) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

La 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.

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.

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 équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

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,

bénéficiaire 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 au paragraphe 21.27 a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

**21.28** Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 21.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en 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 trente-quatre (34) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

**21.29** 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.

**21.29A** 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 la durée prévue de 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.

**21.29B** Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 21.28, 21.30 et 21.30B.

**21.29C** Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

#### **Dispositions diverses**

**21.30** Les congés visés au paragraphe 21.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 21.25, au paragraphe 21.27 et au paragraphe 21.29B (congé sans solde) sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

**21.30A** L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 21.30.

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

**21.30B** 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. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant trente-quatre (34) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

**21.30C** La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 21.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 21.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 21.18 de la section II.

**21.30D** Sous réserve des modifications apportées par le présent article, les avantages supérieurs prévus à cet article dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 21.10 et 21.10B.

**21.30E** La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son salaire hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu au paragraphe 21.22 a droit à 100 % de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

## **SECTION V AVANTAGES SOCIAUX**

**21.31** 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 mineur dont elle n'a pas la charge;
- 2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3- un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

**21.32** Les congés prévus à l'alinéa 21.31-1 se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 21.31-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Le congé prévu à l'alinéa 21.31-3 se prend le jour des funérailles.

**21.33** Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 21.31 la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

**21.34** 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.

**21.35** La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédent la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, la personne salariée conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, la personne salariée devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

**21.36** La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

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.

**21.37** La personne salariée siégeant comme jurée pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

**21.38** Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si la personne salariée est détentrice d'un poste, la prise de la semaine sans solde étant à la discrétion de la personne salariée pourvu que celle-ci ait indiqué son intention lors de sa demande. La solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la personne salariée sa semaine régulière de travail.

**21.39** Dans le cas de maladie du père, de la mère ou du conjoint de la personne salariée, lorsque personne à la maison autre que la personne salariée ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à la personne salariée, après en avoir informé le directeur, d'utiliser à cette fin un maximum de trois (3) jours consécutifs à même sa banque de congé maladie.

**21.40** En plus, pour des raisons personnelles, la personne salariée peut prendre des congés en autant que justifiés et autorisés par l'employeur.

**21.41 Congé à temps partiel**

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le syndicat et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité.



Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées titulaires de postes à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe 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 pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était personne salariée à temps complet.

## **ARTICLE 22**

### **RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE-SALAIRE**

---

#### **SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**22.01** Les personnes salariées assujetties à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation:

- a) Toute personne salariée engagée à temps plein ou à 70 % ou plus du temps plein dans un emploi permanent: après un mois de service continu.

Toute personne salariée engagée à temps plein ou à 70 % du temps plein 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 plein: 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 plein, 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 des douze (12) mois précédents.

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 plein 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 civils 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 plein ou moins au cours des douze (12) mois précédents, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours civils de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période précédente.
- La personne salariée à temps partiel, qui travaille 25 % ou moins du temps plein et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas accepter ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 1er janvier de chaque année.

**22.02** Aux fins des présentes on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée tel que défini ci-après:

i) conjoint ou conjointe:

S'entend au sens de l'article 1 de la convention

ii) enfant à charge:

S'entend au sens de l'article 1 de la convention

### **22.03 Définition d'invalidité**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un

accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux 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.

**22.04** Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, 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 à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

**22.05** 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.

**22.06** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

**22.07** Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention.

**22.08** Les parties aux présentes conviennent de maintenir le comité paritaire existant en vertu de la dernière convention collective, responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

Le comité est composé de seize (16) membres, en plus du président:

- 1- la partie syndicale en désigne huit (8);
- 2- la partie patronale, composée des diverses associations patronales oeuvrant dans le secteur de la Santé et des Services sociaux et du ministère de la Santé et des Services sociaux, en désigne huit (8). De ce nombre, deux (2) représentants sont spécifiquement désignés par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

**22.09** Le mandat du président du comité existant en vertu de la dernière convention collective est renouvelé d'office. Ce mandat se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.

Le comité choisit hors de ses membres un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. À défaut d'entente, le président est alors nommé par le juge en chef du Tribunal du travail.

Le président du comité est de préférence 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.

**22.10** La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

**22.11** Le comité paritaire peut établir quatre (4) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge 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-salaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations soit d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire.

Disposition de transition: nonobstant l'alinéa précédent, les prestations d'assurance sur la vie des personnes à charge pour qui le régime complémentaire d'assurance-maladie (option 1) en vigueur au 30 juin 1979 a été maintenu jusqu'à l'expiration de la dernière convention, peuvent être maintenues dans le cadre du régime d'assurance-maladie complémentaire prévu par la présente.

Nonobstant les dispositions du premier (1er) alinéa, les personnes couvertes par les dispositions de la convention de la Baie James et du Nord québécois telles que définies à l'article 1 de la loi approuvant la convention de la Baie James et du Nord québécois et qui sont également personnes salariées au sens de la présente convention collective peuvent être exemptées de participer au régime de base et aux régimes complémentaires d'assurance-maladie et conserver la possibilité de participer à des régimes complémentaires d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

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.

Il est, de plus, précisé que le délai de carence afférent au régime d'assurance-salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et que la prestation nette d'impôts ne peut dépasser 80 % du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la personne salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

**22.12** Deux ou plusieurs comités paritaires peuvent choisir de se regrouper et d'opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les personnes salariées couvertes par ces comités constituent un seul groupe aux fins d'assurance et le nombre de régimes complémentaires demeure limité comme pour un seul groupe. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires. En cas de désaccord entre les parties patronale et syndicale sur le fait pour le comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

**22.13** 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 participants 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 un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

**22.14** 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

additionnelle utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

- 22.15** 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.
- 22.16** 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 1<sup>er</sup> janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
  - b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés 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 profits;
  - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
  - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une participante.
- 22.17** 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.
- 22.18** Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus 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 participants 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 participants 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.

- 22.19** 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 néanmoins leur salaire régulier.

## **SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE**

- 22.20** La personne salariée visée au sous-alinéa a) du paragraphe 22.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 \$.

La personne salariée visée au sous-alinéa b) du paragraphe 22.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200 \$.

L'employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance-vie précités.

- 22.21** Les personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurés assurés au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les retraités qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

- a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976;
- b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 \$ par 1 000 \$ d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

## **SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE**

- 22.22** Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement

remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

**22.23** La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 5,00 \$ par mois;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: 2,00 \$ par mois;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

**22.24** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 2,00 \$ et 5,00 \$ seront diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu au paragraphe 22.11 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

**22.25** Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

**22.26** La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

**22.27** Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur:



- i) qu'antérieurement elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - ii) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée;
  - iii) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.
- b) subordonné à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement des prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

**22.28** 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 retraités sans contribution de l'employeur et 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 retraités;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux retraités, soit clairement identifiée comme telle.

#### **SECTION IV RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE**

**22.29** Subordonné aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en

cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

- b) À compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80 % du salaire.

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les personnes salariées autres que les temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de vacances ou de congé maternité n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

- c) À compter de la treizième (13e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 22.03, une personne salariée titulaire d'un poste qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation est possible après entente avec l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes les tâches habituelles de son poste. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

La personne salariée peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

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.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son

poste si elle n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

**22.30** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier des régimes d'assurance. 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 22.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

**22.31** 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 du Québec, la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

- a) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le Régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité;
- b) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:
  - i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 22.29, si la personne salariée a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net <sup>(1)</sup> et la prestation payable par la SAAQ. La banque de congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;
  - ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 22.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net <sup>(1)</sup> et les prestations payables par la SAAQ.

---

<sup>(1)</sup> Salaire net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-chômage.

- 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 <sup>(1)</sup> jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;
  - ii) dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 22.29 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 22.03 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 de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail 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 22.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 22.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 22.29 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

**22.32** Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la

semaine normale de travail.

- 22.33** Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 22.34** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 22.35** 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.
- 22.36** 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 22.34; l'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, 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.
- 22.37** 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.
- 22.38** 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.
- 22.39** Si à l'encontre de l'opinion émise par le médecin traitant, il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

Si de l'avis du médecin traitant, il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité

physique de la personne salariée, l'employeur ne peut exiger le retour au travail avant la date prévue au certificat médical ou tant que l'arbitre n'en aura pas décidé. Dans ce cas, la personne salariée ne bénéficie pas des prestations d'assurance-salaire jusqu'à son retour au travail, à moins que l'arbitre fasse droit au grief.

En cas de contestation de la personne salariée, le cas est soumis à l'arbitrage et l'arbitre nommé selon la procédure prévue à l'article 11 doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

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

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 22.41;
- b) aux fins de pré-retraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
  - ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.
- d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue à l'alinéa b) du paragraphe 22.29. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-chômage et au régime de retraite;

- e) au départ de la personne salariée, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

**22.41** À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 20.03.

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 20.05.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés-maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé-maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

**22.42** La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 22.41, reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

**22.43** Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention ne sont pas interrompues.

**22.44** La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 22.41 reçoit à chaque paie, 4,0 % de son salaire. Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel reçoit à chaque paie 6,0 % de son salaire jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu.

La personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 22.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance reçoit à chaque paie 6,0 % de son salaire.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 22.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours civils d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier 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 22.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

## SECTION V

### MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

**22.45** À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'employeur peut, tant qu'une personne salariée est éligible 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 1.21, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion. L'employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant.

**22.46** La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est replacée selon l'une ou l'autre des procédures suivantes:

- la personne salariée est inscrite sur une équipe spéciale et est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut, si ses capacités résiduelles, selon l'avis de son médecin traitant, lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant le paragraphe 13.05, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste ainsi offert cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale;

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

En aucun cas, la personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du présent paragraphe ne reçoit un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début



de son absence continue en raison de sa lésion.

## ARTICLE 23

### RÉGIME DE RETRAITE

---

**23.01** Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des enseignants (RRE), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (RRF) ou du Régime de Retraite des employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

#### **Programme de retraite progressive**

**23.02** 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.

**23.03** 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.

**23.04** 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 trente-six (36) mois <sup>(1)</sup>;
- 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

---

<sup>(1)</sup> La période de trente-six (36) mois passera à soixante (60) mois dès l'adoption des décrets requis et des dispositions législatives nécessaires pour actualiser l'engagement gouvernemental prévu à l'article 3,00 de la lettre d'intention relative au RREGOP de la présente convention.

jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

## 2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de trente-six (36) mois <sup>(1)</sup>;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;
- d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- e) l'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

## 3) **Droits et avantages**

- a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

- c) la 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;

---

<sup>(1)</sup> La période de trente-six (36) mois passera à soixante (60) mois dès l'adoption des décrets requis et des dispositions législatives nécessaires pour actualiser l'engagement gouvernemental prévu à l'article 3,00 de la lettre d'intention relative au RREGOP de la présente convention.

- 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 22.40, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;
- g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;
- h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

#### 4) **Mutation volontaire**

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. A 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 deux (2) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 23.04 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.

**23.05** À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de l'article 1 de la convention collective.

**23.06** 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 24

### ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

---

**24.01** Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes:

#### **Frais d'automobile**

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

- i) pour les premiers 8,000 km d'une année: 0,34 \$/km
- ii) pour tout kilométrage entre 8,001 et 18,000 km au cours d'une année: 0,245 \$/km
- iii) pour tout kilométrage entre 18,001 et 26,000 km au cours d'une année: 0,185 \$/km
- iv) pour tout kilométrage excédentaire de 26,000 km au cours d'une année: 0,17 \$/km

Un montant de 0,085 \$ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

**24.02** Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

- 1- l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- 2- l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- 3- l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

Le kilométrage remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou en fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le domicile du premier et/ou du dernier bénéficiaire sauf si, cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et le port d'attache auquel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

**24.03** 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 parcourt moins de 8000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8,000 Km payable à la fin de l'année.

**24.04** Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

#### **24.05 Repas**

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement dans un délai raisonnable:

déjeuner:	9,00 \$
dîner:	12,35 \$
souper:	18,60 \$

#### **24.06 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 4,95 \$.

**24.07** Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 \$.

**24.08** Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 24.05 et 24.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

**24.09** La personne salariée qui bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, continue d'en bénéficier pour la durée de la convention, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.

**24.10** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 24.01, 24.03, 24.05, 24.06, 24.07 et 24.11, pour les personnes salariées régies par la présente

convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 24.01, 24.03, 24.05, 24.06, 24.07 et 24.11.

**24.11** La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin peut, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur, être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) une fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1,600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;
- b) à la fin d'une année financière, la personne salariée qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 \$ par km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance- affaires, à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance-affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.



## ARTICLE 25

### PAIEMENT DES SALAIRES

---

- 25.01** Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire. De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.
- 25.02** L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée, y incluant ses bénéfices marginaux.
- 25.03** 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.
- 25.04** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 25.05** Sur demande de la personne salariée, au bureau du personnel, l'employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même l'employeur avise la personne salariée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.
- 25.06** La paie est distribuée par chèque et/ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat.
- 25.07 Erreurs**
- Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 \$) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû.

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie de la personne salariée pour le bris ou perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

**25.08** Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

- 1- l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer:
  - a) 80,00 \$ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant;
  - b) 120,00 \$ par semaine, plus 20,00 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.
- 2- l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 20 % du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

### **25.09 Personne salariée qui occupe plus d'un poste**

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.

**25.10** La personne salariée qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 25.09, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

### **25.11 Personne salariée à temps partiel**

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

**25.12** Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

1- congés fériés payés:

5,3 % du salaire, des primes <sup>(1)</sup> versé sur chaque paie.

2- congé annuel:

un pourcentage du salaire, des primes <sup>(1)</sup> et, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité, des prestations d'assurance-salaire incluant celle prévue au paragraphe 22.31 c), tel qu'indiqué au tableau ci-dessous:

Années de service au 31 mars	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,0
17 ans - 18 ans	21 jours	8,4
19 ans - 20 ans	22 jours	8,8
21 ans - 22 ans	23 jours	9,2
23 ans - 24 ans	24 jours	9,6
25 ans et plus	25 jours	10,0

La rémunération prévue au présent sous-alinéa est versée en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

#### **25.14 Caisse d'économie**

Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie.

À la demande de la personne salariée, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

#### **25.15 Fondation**

Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit à chaque paie le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à Fondation. Dans le cas où le système de paie le permet,

---

<sup>(1)</sup> Aux fins du calcul de la rémunération du congé annuel et des congés fériés, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues aux sous-alinéas 1-A), 1-B)a), 2-A) et 2-B)a) du paragraphe 31.01 et au paragraphe 31.02 de la convention collective ne sont pas considérées.

l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la réglementation fiscale.

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

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 1er février et le 28 février de chaque année.

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

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

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

## ARTICLE 26

### PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

---

- 26.01** La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire, aux primes, aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention.
- 26.02** La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait aux congés fériés ou congés annuels, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition toutefois que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.
- 26.03** Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1968, à celle de 1968, à celle de 1971, à celle de 1972, à celle de 1976 et à celle de 1980, au décret ou convention de 1983 et non prévus aux paragraphes 26.01 et 26.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.
- 26.04** À l'exclusion de ceux prévus dans les arrangements locaux intervenus dans le cadre de l'application de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention de 1987 et à celle de 1990, et non prévus au paragraphe 26.01 et 26.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

## **ARTICLE 27**

### **CONTRAT À FORFAIT**

---

L'employeur se réserve le droit de donner des sous-contrats à la condition que cela n'implique aucune mise à pied, aucune diminution de salaire, aucun congédiement ni directement ou indirectement pour aucun des membres de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention collective.

Dans les trente (30) jours de sa signature, l'employeur transmet au syndicat copie de tout contrat intervenu avec un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation.

## **ARTICLE 28**

### **ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES BÉNÉFICIAIRES**

---

Les conditions de travail particulières applicables aux personnes salariées appelées à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'arrangements locaux.

## **ARTICLE 29**

### **PRIME D'ANCIENNETÉ**

---

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

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à l'article 45 ou aux annexes, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

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



## ARTICLE 30

### PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET DE RESPONSABLE DE SECRÉTARIAT

---

(Ne s'applique pas aux professionnels diplômés universitaires)

#### 30.01 Chef d'équipe et responsable de secrétariat

Personne qui, sous la direction d'un supérieur immédiat, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées de sa catégorie.

La personne salariée chef d'équipe ou responsable de secrétariat reçoit une prime hebdomadaire:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
20,61	20,82	21,03

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.

**30.02** Les fonctions de chef d'équipe et de responsable de secrétariat sont affichées et accordées selon les critères prévus à l'article 13 (Mutations volontaires). Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de l'équipe pour laquelle une telle fonction est affichée.

## ARTICLE 31

### PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

---

#### 31.01 Prime de soir et de nuit

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

##### 1- **Personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures.**

Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

##### A) Prime de soir

la prime de soir est le montant le plus élevé de 4 % du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité ou du taux suivant:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
4,27	4,31	4,35

##### B) Prime de nuit

##### a) Pour les personnes salariées détenant un des titres d'emploi suivants:

- Technicien ou technicienne en assistance sociale
- Auxiliaire familial(e) et social(e)
- Aide social ou aide sociale

la prime est la suivante:

sauf pour les personnes salariées à temps complet qui ont bénéficié d'une fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines:

- 11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- 14 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire. Le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit:

- 11 % équivaut à 22,6 jours;
- 12 % équivaut à 24 jours;
- 14 % équivaut à 28 jours.

- b) Pour les personnes salariées autres que celles visées au sous-alinéa 1-B)a) du présent paragraphe, la prime, sauf pour les personnes salariées à temps complet qui ont bénéficié d'une fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, est de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
5,78	5,84	5,90

**2- Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures.**

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

- A) Entre 19:00 heures et 24:00 heures:

la prime est le montant le plus élevé de 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité ou du taux suivant:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
0,60	0,61	0,62

- B) Entre 0:00 heure et 07:00 heures:

- a) Pour les personnes salariées visées au sous-paragraphe 1-B)a) du présent paragraphe, la prime est la suivante:

- 11 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

b) Pour les personnes salariées autres que celles visées au sous-alinéa 1-B)a) du présent paragraphe, la prime est de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
0,79	0,80	0,81

### **31.02 Prime de fin de semaine**

La prime de fin de semaine équivaut à 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité. 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.

**31.03** Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues aux sous-alinéas 1-A), 1-B)a), 2-A), 2-B)a) du paragraphe 31.01 et au paragraphe 31.02 ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

## ARTICLE 32

### RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

---

#### 32.01 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.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

#### 32.02 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 32.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

#### 32.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 32.06.

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.

#### 32.04 Conditions d'obtention

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

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant:

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

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

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

### 32.05 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 aux paragraphes 14.14 à 14.22.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

### 32.06 Modalités d'application

#### a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Les 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 le paragraphe 32.06 a).

**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 32.06.

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

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de vacances conformément aux dispositions prévues au paragraphe 20.08.

**e) Congés-maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés-maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 32.06.

**f) Assurance-salaire**

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

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

cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 32.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 22.29. 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.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants:

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 32.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 22.29.

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 22.29, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité;

- elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 22.29. 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.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 32.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 22.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4- Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 5 du paragraphe 12.12, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de



participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

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

5- Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 22.29. 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 équivalente à celle de son invalidité;
- si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q).

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

#### **g) Congé ou absence sans solde**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente 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 21.27, 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 32.06.

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 32.06.

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**

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

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 équivalente 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 équivalente 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 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 remplacée par le S.P.S.S.S. 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 remplacée par le S.P.S.S.S.

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**

- 1- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- 2- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- 3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le RREGOP.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) **Bris de contrat pour raison de décès**

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

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) **Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa n) 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 aux paragraphes 25.13, 22.44 et 3.05 de l'annexe C sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 32.06.

r) **Changement de statut**

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

- 1- elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n);
- 2- elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) **Régimes d'assurances-groupe**

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.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 32.06. 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.

## ARTICLE 33

### RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

---

- 33.01** Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation du Québec.
- 33.02** L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la commission scolaire régionale ou locale, le cegep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.
- 33.03** Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.
- 33.04** La durée des cours et la teneur des programmes sont fixés par le ministère de l'Éducation du Québec.
- 33.05** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliés aux titres d'emploi prévus à la présente convention.
- 33.06** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 33.07** Si le cours 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.
- 33.08** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement, tout comme si

elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues aux articles 10, 11 et 13 ainsi qu'au paragraphe 33.07 du présent article.

**33.09** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.22 de la présente convention.

**33.10** La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en exprimant par écrit à l'employeur sa disponibilité au sens de l'article 1, section sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 33.07, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et elle est régie par les règles qui s'appliquent aux personnes salariées à temps partiel.

## ARTICLE 34

### CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE LOCALE OU RÉGIONALE, OU DANS UNE UNIVERSITÉ

---

**34.01** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire locale ou régionale ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

**34.02** Ce congé est accordé selon les modalités suivantes:

1- **Ancienneté**

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. 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.

2- **Congé annuel**

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le cégep ou la C.S.L. ou la C.S.R. ou l'université.

3- **Congé-maladie**

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu du paragraphe 22.41 sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 22.42. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 22.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 22.41 sont remboursés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

4- **Régime de retraite**

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite,

mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

## **5- Assurance-groupe**

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan.

**34.03** Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à 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.

**34.04** À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le cégep ou la C.S.L. ou la C.S.R. ou l'université pour un autre employeur. Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention.

Si aucun poste n'est vacant, elle peut réclamer le poste occupé par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ladite personne salariée et en suivant les autres dispositions de la convention collective.



## ARTICLE 35

### PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

---

**35.01** Afin de protéger la confidentialité professionnelle des personnes salariées, l'employeur s'engage à ces fins, à assister et à défendre légalement ces dernières devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler ce qu'elles ont appris dans l'exercice de leurs fonctions.

#### **35.02 Assurance-responsabilité**

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, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

**35.03** Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.

**35.04** Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur convient de lui fournir l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière.

**35.05** Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction du contre-signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

**35.06** Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les parties forment un comité technique provincial composé de quatorze (14) membres désignés d'une part d'un (1) représentant pour chacune des associations suivantes: l'A.H.Q., la C.Q.C.H.R., l'A.C.J.Q., l'A.C.H.A.P., la F.C.L.S.C.Q., et d'un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, et d'autre part, de sept (7) représentants de la partie syndicale C.S.N., F.T.Q., C.E.Q., dont le mandat consiste à tenir des rencontres pour:

- 1- identifier les problèmes de responsabilité civile pour les personnes salariées comme préposées des établissements;
- 2- faire la cueillette des informations nécessaires à l'exécution de leur mandat;
- 3- établir l'état du droit sur les problèmes de responsabilité civile soulevée;
- 4- faire aux parties les recommandations utiles.

**35.07** Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposées de l'établissement.

## ARTICLE 36

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

#### 36.01 Énoncé de principe et définition

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des C.P.E.J. et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de mise à jour et de perfectionnement.

#### 36.02 Mise à jour: définition

La mise à jour a pour but de permettre à la personne salariée qui ne possède pas la théorie et/ou la technique requise à l'exercice des tâches qui lui sont confiées, d'acquérir ce complément de théorie et/ou de technique nécessaire à la conservation de son poste.

La mise à jour peut notamment permettre à la personne salariée de s'adapter à l'utilisation de nouvelles machineries, équipements ou appareils modifiant l'exercice de ses tâches.

Le processus de mise à jour n'entraîne aucun changement de scolarité ni l'obtention de quelque diplôme ou attestation officielle que ce soit.

#### 36.03 Mise à jour: mode de fonctionnement

A) Aspect pédagogique:

Dans les cas de mise à jour, le ou les cours sont assurés par le C.P.E.J. avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés, s'il y a lieu.

B) Endroit:

Les cours de mise à jour sont donnés dans le C.P.E.J. ou hors du C.P.E.J..

C) Durée:

La durée des cours de mise à jour doit être déterminée selon le genre de cours, mais en aucun cas elle ne doit excéder quatre-vingt-dix (90) jours civils, à moins d'entente écrite contraire entre les parties.

D) Aspect budgétaire:

Ces cours de mise à jour sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

E) Éligibilité:

Les personnes salariées titulaires d'un poste désignées par l'employeur sont éligibles au cours de mise à jour.

En désignant ces personnes, l'employeur tient compte des critères établis à l'article 13. Cette règle ne joue qu'à l'intérieur de l'unité de travail.

Nonobstant les deux (2) sous-alinéas précédents, toute personne salariée titulaire d'un poste dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements ou appareils bénéficie d'un cours de mise à jour.

### **36.04 Perfectionnement: définition**

Le perfectionnement est le programme d'activités permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans le champ d'activités qui lui est propre.

En règle générale, le perfectionnement est dispensé par des institutions reconnues par le ministère de l'Éducation du Québec et il est couronné d'une attestation émise par ces dernières.

À titre exceptionnel, en vertu des besoins des C.P.E.J. et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux en matière de planification de main-d'oeuvre et de développement des services, le perfectionnement peut servir au recyclage de personnes salariées. Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la personne salariée d'accéder à un autre titre d'emploi, suite à une formation qui soit appropriée sur les plans théorique et pratique et qui comporte une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

### **36.05 Perfectionnement: modalités de réalisation**

Les activités de perfectionnement peuvent s'effectuer selon l'une ou l'autre des modalités suivantes:

A) Selon la modalité de type "A", le perfectionnement s'adresse à un groupe de

personnes salariées en vue de leur participation à des sessions intensives de courte durée spécialement conçues en fonction de besoins identifiés; ces sessions sont offertes généralement par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

- B) Selon la modalité de type "B", le perfectionnement s'adresse à un groupe de personnes salariées d'un C.P.E.J. ou d'un groupe de C.P.E.J. en vue de leur participation à des sessions de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins identifiés par le C.P.E.J. ou le groupe de C.P.E.J. L'organisation du perfectionnement est sous la responsabilité du C.P.E.J.

### **36.06 Structure de fonctionnement aux fins de perfectionnement**

Aux fins de perfectionnement, les parties conviennent de constituer dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des présentes, un Comité de perfectionnement, ci-après appelé "Comité" en désignant leurs représentants officiels et en communiquant le nom de ces derniers au président du Comité.

### **36.07 Composition du Comité**

- A) Le Comité est composé de six (6) membres désignés comme suit:
  - 1- d'une part, trois (3) représentants désignés par la Fédération des Affaires sociales Inc. (C.S.N.);
  - 2- d'autre part, trois (3) représentants de la partie patronale dont un (1) désigné par le ministère de la Santé et des Services sociaux.
- B) Les membres du Comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés comme représentants par les organismes qui les ont désignés.
- C) Le président du Comité est nommé conjointement par les parties aux présentes.

Pour la durée des présentes, les parties conviennent de confier la présidence du Comité à Monsieur Maurice Lemelin.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent dans les trente (30) jours pour lui trouver un remplaçant.

S'il y a mésentente sur le choix du président, celui-ci est nommé d'office par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.

### **36.08 Fonctionnement du Comité**

- A) Quorum

Le quorum du Comité est fixé à quatre (4), soit deux (2) représentants de la partie syndicale et deux (2) de la partie patronale dont un (1) du ministère de la Santé et des Services sociaux.

B) Processus de décision

Toute décision du Comité doit être prise à l'unanimité. À cette fin, il n'y a que deux (2) votes; les représentants de la partie patronale disposent d'un vote et les représentants de la partie syndicale disposent d'un vote.

À défaut d'unanimité ou en cas d'abstention des représentants de l'une des parties, le président décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. En aucun cas, le président ne peut se faire l'arbitre des questions qui ne sont pas du ressort du Comité, ni l'interprète de la convention collective.

C) Président d'assemblée

En cas d'absence du président, le secrétaire agit à titre de président d'assemblée et ce, pour la durée de la réunion.

Il est toutefois entendu que ce "président d'assemblée" ne peut en aucune façon, en cas de non-unanimité d'opinion au sein du Comité, assumer les privilèges du président pour trancher quelque litige que ce soit.

### **36.09 Mandat du Comité**

Le mandat du Comité est de:

- 1- modifier, au besoin, la procédure prévue pour faire l'élaboration des plans de perfectionnement spécifiques à chaque C.P.E.J. et à cette fin déterminer les règles à suivre;
- 2- à partir des plans de perfectionnement approuvés par les parties locales, établir un programme d'ensemble des activités de type "A";
- 3- faire connaître aux C.P.E.J. et aux syndicats visés au sous-alinéa précédent:
  - a) la nature et la durée des programmes de perfectionnement de type "A", le nombre de personnes salariées pouvant y participer ainsi que toute information pertinente;
  - b) les formules de demande de participation et le cas échéant, le contrat d'engagement à utiliser;
  - c) le délai dans lequel la direction des C.P.E.J. visés devra faire parvenir les renseignements requis.

- 4- en cas de désaccord entre les parties locales, faire l'analyse du plan de perfectionnement pour vérifier si, dans le cadre des modalités choisies conformément au paragraphe 36.05, les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation;
- 5- dénouer toute impasse survenue entre les parties locales relativement au perfectionnement;
- 6- établir la liste des programmes d'études post-scolaires aux fins d'avancement accéléré dans l'échelle de salaires;
- 7- assurer le suivi budgétaire des sommes allouées au perfectionnement;
- 8- jouir de tous les pouvoirs nécessaires à la prolongation et à la continuation de ses activités en vue de compléter et d'épuiser, le cas échéant, le présent mandat et ce, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, tout en respectant les limites des ressources financières prévues au paragraphe 36.13 du présent article;
- 9- le Comité peut, en tout temps, intervenir auprès des parties locales qui se sont entendues sur un plan de perfectionnement et leur recommander de modifier leur plan s'il est d'avis qu'il ne se situe pas dans le cadre du perfectionnement tel que prévu au présent article.

### **36.10 Rôle du président**

- A) Le président est l'officier exécutif du Comité. Il voit à l'exécution des décisions du Comité.
- B) Il signe les documents officiels émanant du Comité, remplit les devoirs afférents à sa charge et les mandats qui lui sont confiés par les parties au Comité relativement à l'application du présent article.
- C) Lorsque sa présence est requise dans le cadre de l'application des dispositions prévues au paragraphe 36.08 B), il préside les réunions.
- D) Si l'une des parties fait défaut de se présenter à une réunion du Comité, le président la convoque de nouveau. Lors de cette nouvelle réunion, en présence du président, le Comité peut siéger, nonobstant les dispositions relatives au quorum.

### **36.11 Rôle du secrétaire**

Aux fins de soutien aux travaux de l'ensemble des Comités de perfectionnement, le C.P.N.S.S.S. met à la disposition des parties un service de secrétariat. À cette fin, un secrétaire est nommé par le C.P.N.S.S.S. après consultation auprès de la partie syndicale.

Sous l'autorité du président du Comité, le secrétaire a comme fonctions principales:

- A) dès la date d'entrée en vigueur de la convention collective, informer les parties locales des sommes qui leur sont disponibles aux fins de perfectionnement ainsi que des procédures existantes aux fins d'élaboration des plans de perfectionnement;
- B) transmettre les procédures de remboursement pour les salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de séjour et de déplacement aux fins de perfectionnement;
- C) recevoir les plans de perfectionnement des C.P.E.J. et les transmettre au Comité;
- D) convoquer les membres du Comité, fixer la date, l'heure et le lieu des réunions du Comité;
- E) suite à une demande d'une des parties, convoquer immédiatement la réunion réclamée;
- F) si l'une des parties fait défaut de se présenter à une réunion du Comité, il en avise immédiatement le président;
- G) assister aux réunions à titre de secrétaire, rédiger les procès-verbaux et s'assurer que les dossiers des réunions soient complets;
- H) tenir à jour l'information relative à l'application des présentes;
- I) pour le bénéfice du président et des membres du Comité prévu par les présentes, voir à la transmission de l'information relative aux travaux et aux décisions du Comité;
- J) suivant les résolutions du Comité prévu par les présentes, transmettre aux C.P.E.J. et aux syndicats locaux l'information pertinente, colliger l'information en provenance des C.P.E.J. et la soumettre au Comité;
- K) participer, dans le cadre de ses fonctions et attributions, à la rédaction des documents pour lesquels sa contribution est requise par le Comité prévu aux présentes et autorisée par le président;
- L) transmettre au Service de formation-réseau du ministère de la Santé et des Services sociaux et à l'A.C.J.Q. toute information requise pour connaître l'état de l'application des présentes et les coûts afférents;
- M) concevoir les formulaires et les outils administratifs pour soutenir la réalisation du mandat du Comité.

### **36.12 Rôle du C.P.E.J.**



- A) Consulter le syndicat sur ses besoins prioritaires de perfectionnement.
- B) Élaborer un plan de perfectionnement en fonction de ses besoins et des ressources financières disponibles établies selon les dispositions prévues à l'annexe J.
- C) Soumettre au syndicat local le plan de perfectionnement pour en faire l'analyse afin de vérifier si, dans le cadre des modalités choisies conformément au paragraphe 36.05, les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation.
- D) Dans le délai de six (6) mois de la date de réception de l'avis sur les sommes disponibles, faire parvenir au Comité le plan de perfectionnement en indiquant, s'il y a lieu, les objets de désaccord.
- E) Actualiser les activités de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au niveau local et celles ayant fait l'objet d'une décision du Comité.
- F) Déterminer avec le syndicat local les critères de sélection pour le choix des candidats.
- G) Faire connaître aux personnes salariées de son C.P.E.J., par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants:
  - 1- l'activité de perfectionnement, les objectifs d'apprentissage correspondant, la modalité, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;
  - 2- les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées;
  - 3- les formules de demande de participation à ces activités ou programmes de perfectionnement et le cas échéant, le contrat d'engagement à utiliser.
- H) Recevoir les demandes de participation des personnes salariées et procéder à la sélection des candidats.
- I) Aviser le candidat choisi de l'activité dont il bénéficie, ainsi que des modalités, conditions et bénéfices qui s'y rattachent.
- J) Transmettre, au syndicat local, le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de tous les candidats qui ont postulé et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection.
- K) Transmettre au secrétaire, dans les délais prescrits, le nom de la ou des personnes salariées choisies pour participer à une activité de perfectionnement de type "A".
- L) Verser les sommes autorisées aux personnes salariées en se conformant au régime de paie en vigueur dans le C.P.E.J..

- M) Aviser le Comité, dans les délais prescrits par celui-ci, de toute somme qui ne peut être utilisée.
- N) Voir à l'application et au respect des contrats liant la personne salariée.
- O) À la demande du Comité, faire l'évaluation des programmes de perfectionnement dont son personnel a bénéficié.

### **36.13 Ressources maxima disponibles aux fins de perfectionnement**

Pour la durée des présentes, le montant maximum susceptible d'être utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour, aux fins de perfectionnement, à l'intention des personnes salariées titulaires d'un poste travaillant pour des employeurs représentés par l'A.H.Q., la C.Q.C.H.R., la F.C.L.S.C.Q., l'A.C.J.Q., et l'A.C.H.A.P. et visées par les certificats d'accréditation octroyés aux associations accréditées faisant partie de la Fédération des Affaires sociales Inc. (C.S.N.) est de: 8 902,452\$.

Les sommes non utilisées et prévues pour l'application de la dernière convention collective en matière de perfectionnement deviennent automatiquement périmées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

### **36.14 Conditions d'admissibilité au perfectionnement**

Est admissible à un programme de perfectionnement la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel pourvu qu'elle ait deux (2) ans de service continu dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Dans des circonstances exceptionnelles, la candidature d'une personne salariée ayant moins de deux (2) ans de service continu dans le secteur de la Santé et des Services sociaux peut toutefois être acceptée.

Une cessation d'emploi de courte durée peut être jugée comme ne constituant pas une interruption de service, s'il existe des raisons valables.

### **36.15 Bénéfices et avantages sociaux associés au perfectionnement de type "A" et "B"**

La personne salariée qui participe à une session de perfectionnement de courte durée prévue selon les modalités de type "A" et "B" est réputée être au travail. Elle bénéficie d'une libération avec solde selon la nature et la durée du perfectionnement autorisé.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des sessions dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière. En cas de désaccord, le litige est soumis au Comité.

### **36.16 Divers en rapport avec le perfectionnement**

Tout litige, relatif au choix du ou des candidats ayant été effectué au niveau local par la direction d'un C.P.E.J., doit être référé dans les quinze (15) jours de la réception de la liste prévue au paragraphe 36.12 J) au Comité qui rend une décision finale et sans appel.

### **36.17 Honoraires du président et frais de secrétariat**

Les honoraires du président du Comité et les frais de secrétariat sont assumés par la partie patronale.

## ARTICLE 37

### FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

---

**37.01** Si une personne salariée professionnelle suit des cours de perfectionnement avec l'autorisation de l'employeur durant les heures de travail, elle le fait sans perte de salaire.

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

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
384,00	388,00	392,00

La personne salariée des titres d'emploi A.S., T.A.S. et technicien(ne)s aux contributions obtient, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) 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) crédits, la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement à l'étude prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe.

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

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

**37.03** La personne salariée qui suit des cours de concentration en assistance sociale en vertu du régime d'exception prévu à cet effet dans la convention précédente, bénéficie des dispositions du paragraphe 1.12 de l'annexe G et 37.02.

**37.04** La personne salariée autorisée par l'employeur à participer à un colloque, le fait sans perte de salaire et les dépenses de déplacement et de séjour lui sont remboursées.

## **ARTICLE 38**

### **ORDRES PROFESSIONNELS**

---

La personne salariée est libre d'appartenir à un Ordre professionnel sauf dans les cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à un tel Ordre.

## **ARTICLE 39**

### **SÉCURITÉ SANTÉ**

---

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

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

**39.01** L'employeur rencontre les représentants du syndicat sur toutes questions relatives à la sécurité santé.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties lors de ces rencontres sont convenues au niveau local.

Lors de ces rencontres, les parties ont notamment comme rôle de:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées incluant les personnes salariées dispensant des soins et services à domicile;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
- recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
- 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.

**39.02** L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la C.S.S.T. lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

**39.03** Les personnes salariées déléguées par la Fédération des Affaires sociales Inc. (C.S.N.) sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'association sectorielle en santé et sécurité du travail (Comités, assemblées générales,

conseil d'administration).

**39.04** L'employeur soumet annuellement les personnes salariées à un examen médical.

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

De tels examens, immunisation ou traitement exigés par l'employeur 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 d'un médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste comparable pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des secteurs d'activités établis au paragraphe 15.05).

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

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

## **ARTICLE 40**

### **TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES**

---

La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

- 1- elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée;
- 2- une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;
- 3- elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 18.05 (Temps supplémentaire);
- 4- l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 24 (Allocations de déplacement).



## **ARTICLE 41**

### **PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

---

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

De plus, lorsque la personne salariée utilise ses propres outils, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

## ARTICLE 42

### COMITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

---

**42.01** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi non prévu dans la présente nomenclature des emplois est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le comité de négociation des emplois non prévus.

**42.02** Ce comité est composé de quatorze (14) membres, dont sept (7) représentants de la C.S.N., du S.C.F.P. et de l'U.E.S. (local 298) et de sept (7) représentants de la partie patronale dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

Chaque partie se nomme un secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire du secrétaire.

**42.03** S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties au comité de négociation peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 42.02, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie du comité en précisant les points sur lesquels il y a mécontentement ou défaut d'entente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au syndicat et à l'établissement visés.

**42.04** Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé de la manière prévue à la présente convention.

**42.05** Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaires de l'emploi.

**42.06** Plusieurs griefs sur un emploi non prévu peuvent être réunis dans une même demande

devant l'arbitre, pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.

**42.07** Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 42.01 à 42.06 est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

## ARTICLE 43

### COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

---

- 43.01** Les parties peuvent convenir de la création d'un comité local de relations de travail. Ce comité peut avoir pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties, de discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé et de convenir des arrangements locaux. Il peut également se voir confier tout autre mandat convenu entre les parties.
- 43.02** Ce comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants désignés par l'employeur et d'un maximum de trois (3) représentants désignés par le syndicat.
- 43.03** Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire aux fins d'assister aux réunions du comité.
- 43.04** Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées au niveau local.

## ARTICLE 44

### RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRES

---

**44.01** La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1995 et la personne salariée embauchée entre le 1er juillet 1995 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaires prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaires en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu des tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaires prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 16 (Années d'expérience antérieure).

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 16 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaires prévue pour son titre d'emploi.

#### **Application des échelles de salaires**

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

#### **Avancement dans les échelles de salaires**

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

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

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

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

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

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

Chaque jour de travail équivaut à 1/225<sup>ième</sup> d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224<sup>ième</sup>, 1/223<sup>ième</sup>, 1/222<sup>ième</sup>, 1/221<sup>ième</sup> ou 1/220<sup>ième</sup> d'année de service.

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

#### **Classification et reclassification**

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

- a) précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée;
- b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

**44.06** 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.

#### **44.07 Majoration des taux et échelles de salaires**

##### **A) Période du 1<sup>er</sup> janvier 1997 au 31 décembre 1997**

Chaque taux et chaque échelle de salaires horaires (ou annuels dans le cas des

professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1996 est majoré <sup>(1)</sup>, avec effet au 1er janvier 1997, d'un pourcentage égal à 1,0 %. Les taux et échelles de salaires applicables pour la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997 sont ceux apparaissant à l'article 45 et à l'annexe J.

**B) Période débutant le 1er janvier 1998**

Chaque taux et chaque échelle de salaires horaires (ou annuels dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1997 est majoré <sup>(2)</sup>, avec effet au 1er janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %. Les taux et échelles de salaires applicables pour la période débutant le 1er janvier 1998 sont ceux apparaissant à l'article 45 et à l'annexe J.

**44.08 Forfaitaire au 1er avril 1996**

Un montant forfaitaire, arrondi au dollar près, égal à 0,5 % du taux de salaire annuel est versé au plus tard le 30 juin 1996 aux personnes salariées et est calculé au prorata des heures régulières rémunérées pendant la période du 1er avril 1995 au 31 mars 1996.

Le montant forfaitaire est payable sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 doit faire sa demande de paiement du montant dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard le 30 juin 1996, l'employeur fournit au syndicat la liste de toute personne salariée ayant quitté son emploi entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 ainsi que sa dernière adresse connue.

**44.09 Majoration des primes**

**A) Période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997**

Les primes en vigueur au 31 décembre 1996 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1997, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

**B) Période débutant le 1er janvier 1998**

---

<sup>(1)</sup> En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

<sup>(2)</sup> En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

Les primes en vigueur au 31 décembre 1997 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

Cependant, la prime d'ancienneté n'est pas majorée.

#### **44.10 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 salaires, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaires en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaires, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette 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 décembre 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.



## **ARTICLE 45**

### **TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRES**

---

Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

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

Groupe (01) - PROFESSIONNELS(LES)

Groupe (02) - TECHNICIENS(NES)

Groupe (03) - PARA-TECHNIQUES

Groupe (05) - EMPLOYÉS(ES) DE BUREAU

Groupe (06) - MÉTIERS ET SERVICES AUXILIAIRES

**GROUPE (01) - PROFESSIONNELS(LES)**

**1242 - Agent ou agente d'information**

Personne qui, à partir d'une bonne connaissance des besoins et attentes du milieu, contribue à la définition des objectifs et des programmes d'information et de communication, actualise des moyens et réalise des activités aptes à favoriser la circulation de l'information et à susciter les communications au sein de l'organisme; participe à l'évaluation et à l'élaboration des programmes généraux d'information interne et externe.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal dans une discipline appropriée.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	29 835,00	30 133,00	30 434,00
02	30 830,00	31 138,00	31 449,00
03	31 899,00	32 218,00	32 540,00
04	33 006,00	33 336,00	33 669,00
05	34 154,00	34 496,00	34 841,00
06	35 340,00	35 693,00	36 050,00
07	36 564,00	36 930,00	37 299,00
08	38 505,00	38 890,00	39 279,00
09	39 881,00	40 280,00	40 683,00
10	41 327,00	41 740,00	42 157,00
11	42 806,00	43 234,00	43 666,00
12	44 371,00	44 815,00	45 263,00
13	46 003,00	46 463,00	46 928,00
14	47 692,00	48 169,00	48 651,00
15	49 447,00	49 941,00	50 440,00
16	50 664,00	51 171,00	51 683,00
17	51 909,00	52 428,00	52 952,00
18	54 932,00	55 481,00	56 036,00

**1553 - Agent ou agente de relations humaines**

Personne qui exerce des activités de conception, d'actualisation, d'analyse et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux.

Doit détenir, selon le champ d'activités requis, un premier diplôme universitaire terminal en sciences humaines tel que: criminologie, service social, sexologie, psychologie.

L'agent ou agente de relations humaines qui détient un premier diplôme universitaire terminal en service social et qui est membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec peut utiliser l'appellation de travailleur social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle. <sup>(1)</sup>

N.B.: Les titres académiques de sociologue, de sexologue, de consultant matrimonial ou consultante matrimoniale et de criminologue continuent d'avoir cours.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	29 835,00	30 133,00	30 434,00
02	30 830,00	31 138,00	31 449,00
03	31 899,00	32 218,00	32 540,00
04	33 006,00	33 336,00	33 669,00
05	34 154,00	34 496,00	34 841,00
06	35 340,00	35 693,00	36 050,00
07	36 564,00	36 930,00	37 299,00
08	38 505,00	38 890,00	39 279,00
09	39 881,00	40 280,00	40 683,00
10	41 327,00	41 740,00	42 157,00
11	42 806,00	43 234,00	43 666,00
12	44 371,00	44 815,00	45 263,00
13	46 003,00	46 463,00	46 928,00
14	47 692,00	48 169,00	48 651,00
15	49 447,00	49 941,00	50 440,00
16	50 664,00	51 171,00	51 683,00
17	51 909,00	52 428,00	52 952,00
18	54 932,00	55 481,00	56 036,00

---

<sup>(1)</sup> À la demande de l'employeur, la personne concernée fournit la preuve de son appartenance audit Ordre.

**1103 - Analyste en informatique**

Personne qui analyse les besoins techniques des utilisateurs, conçoit les systèmes appropriés, assure leur formulation et leur implantation. Effectue l'analyse des coûts et un sommaire des économies qu'entraînera le système proposé.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en informatique, en sciences pures, en sciences appliquées ou en sciences administratives.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	30 885,00	31 194,00	31 506,00
02	32 020,00	32 340,00	32 663,00
03	33 208,00	33 540,00	33 875,00
04	34 468,00	34 813,00	35 161,00
05	35 752,00	36 110,00	36 471,00
06	37 077,00	37 448,00	37 822,00
07	38 501,00	38 886,00	39 275,00
08	40 657,00	41 064,00	41 475,00
09	42 208,00	42 630,00	43 056,00
10	43 827,00	44 265,00	44 708,00
11	45 512,00	45 967,00	46 427,00
12	47 258,00	47 731,00	48 208,00
13	49 084,00	49 575,00	50 071,00
14	50 993,00	51 503,00	52 018,00
15	53 007,00	53 537,00	54 072,00
16	54 311,00	54 854,00	55 403,00
17	55 647,00	56 203,00	56 765,00
18	57 039,00	57 609,00	58 185,00

**1206 - Bibliothécaire**

Personne qui analyse les besoins du milieu, recommande l'achat de documents écrits et audio-visuels, les classe, les catalogue, assure le bon fonctionnement du service de prêt, conseille les usagers et les assiste dans leurs recherches.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en bibliothéconomie.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	29 835,00	30 133,00	30 434,00
02	30 830,00	31 138,00	31 449,00
03	31 899,00	32 218,00	32 540,00
04	33 006,00	33 336,00	33 669,00
05	34 154,00	34 496,00	34 841,00
06	35 340,00	35 693,00	36 050,00
07	36 564,00	36 930,00	37 299,00
08	38 505,00	38 890,00	39 279,00
09	39 881,00	40 280,00	40 683,00
10	41 327,00	41 740,00	42 157,00
11	42 806,00	43 234,00	43 666,00
12	44 371,00	44 815,00	45 263,00
13	46 003,00	46 463,00	46 928,00
14	47 692,00	48 169,00	48 651,00
15	49 447,00	49 941,00	50 440,00
16	50 664,00	51 171,00	51 683,00
17	51 909,00	52 428,00	52 952,00
18	54 932,00	55 481,00	56 036,00

**1546 - Psychologue (titre réservé) <sup>(1)</sup>  
Thérapeute du comportement humain**

Personne qui, selon les règles particulières de la profession, conçoit et exerce des activités d'évaluation, d'orientation, de consultation et de traitements psychologiques adaptés aux besoins individuels et collectifs du ou des bénéficiaires.

Doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en psychologie.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	30 345,00	30 648,00	30 954,00
02	31 498,00	31 813,00	32 131,00
03	32 698,00	33 025,00	33 355,00
04	33 944,00	34 283,00	34 626,00
05	35 237,00	35 589,00	35 945,00
06	36 592,00	36 958,00	37 328,00
07	38 029,00	38 409,00	38 793,00
08	40 583,00	40 989,00	41 399,00
09	42 188,00	42 610,00	43 036,00
10	43 855,00	44 294,00	44 737,00
11	45 606,00	46 062,00	46 523,00
12	47 431,00	47 905,00	48 384,00
13	49 365,00	49 859,00	50 358,00
14	51 352,00	51 866,00	52 385,00
15	53 460,00	53 995,00	54 535,00
16	54 775,00	55 323,00	55 876,00
17	56 123,00	56 684,00	57 251,00
18	57 527,00	58 102,00	58 683,00

---

<sup>(1)</sup> Pour utiliser ce titre réservé, la personne doit être membre de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec. À la demande de l'employeur, la personne concernée fournit la preuve de son appartenance audit Ordre.

**1550 - Travailleur social professionnel (titre réservé) <sup>(1)</sup>  
Travailleuse sociale professionnelle (titre réservé) <sup>(1)</sup>**

Personne qui exerce des activités de conception, d'actualisation, d'analyse et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en service social.

N.B.: La personne salariée qui n'est plus membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec est reclassifiée dans le titre d'emploi d'agent ou agente de relations humaines, au même échelon de l'échelle de salaires. Cette reclassification prend effet dans les trente (30) jours suivant la demande d'information de l'employeur.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	29 835,00	30 133,00	30 434,00
02	30 830,00	31 138,00	31 449,00
03	31 899,00	32 218,00	32 540,00
04	33 006,00	33 336,00	33 669,00
05	34 154,00	34 496,00	34 841,00
06	35 340,00	35 693,00	36 050,00
07	36 564,00	36 930,00	37 299,00
08	38 505,00	38 890,00	39 279,00
09	39 881,00	40 280,00	40 683,00
10	41 327,00	41 740,00	42 157,00
11	42 806,00	43 234,00	43 666,00
12	44 371,00	44 815,00	45 263,00
13	46 003,00	46 463,00	46 928,00
14	47 692,00	48 169,00	48 651,00
15	49 447,00	49 941,00	50 440,00
16	50 664,00	51 171,00	51 683,00
17	51 909,00	52 428,00	52 952,00
18	54 932,00	55 481,00	56 036,00

<sup>(1)</sup> À la demande de l'employeur, la personne concernée fournit la preuve de son appartenance à l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec.



**GROUPE (02) - TECHNICIENS(NES)**

Personne qui, sans détenir un diplôme de technicien en assistance sociale exerce, dans les limites de sa compétence et de sa formation, un travail de nature semblable et connexe à celui d'un technicien ou technicienne en assistance sociale.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	406,58	410,80	415,03
02	420,88	425,10	429,33
03	435,50	439,73	444,28
04	450,45	455,00	459,55
05	465,73	470,28	474,83
06	481,98	486,85	491,73
07	498,55	503,43	508,30
08	513,83	519,03	524,23
09	531,05	536,25	541,78
10	548,93	554,45	559,98
11	570,38	576,23	582,08
12	588,58	594,43	600,28
13	606,45	612,63	618,80
14	625,63	631,80	637,98
15	645,13	651,63	658,13
16	664,95	671,45	678,28

Personne qui, sans détenir un diplôme de technicien en assistance sociale exerce, dans les limites de sa compétence et de sa formation, un travail de nature semblable et connexe à celui d'un technicien ou technicienne en assistance sociale.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	437,85	442,40	446,95
02	453,25	457,80	462,35
03	469,00	473,55	478,45
04	485,10	490,00	494,90
05	501,55	506,45	511,35
06	519,05	524,30	529,55
07	536,90	542,15	547,40
08	553,35	558,95	564,55
09	571,90	577,50	583,45
10	591,15	597,10	603,05
11	614,25	620,55	626,85
12	633,85	640,15	646,45
13	653,10	659,75	666,40
14	673,75	680,40	687,05
15	694,75	701,75	708,75
16	716,10	723,10	730,45

**2250 - Archiviste et/ou archiviste médical(e)****32,50 heures**

Personne qui est responsable de la mise en code des éléments des dossiers, de l'analyse quantitative du dossier, de l'interprétation des statistiques et de l'application de la politique de divulgation des informations inscrites au dossier. Elle collabore avec l'équipe professionnelle à l'analyse qualitative des dossiers, à l'enseignement et à la recherche.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales en techniques d'archives médicales ou un diplôme d'archiviste médical d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation ou un diplôme reconnu par l'Association québécoise des archivistes médicales ou par le collège des archivistes médicaux du Canada (Association des archivistes médicales du Canada).

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	431,93	436,15	440,38
02	448,83	453,38	457,93
03	464,10	468,65	473,20
04	481,00	485,88	490,75
05	498,55	503,43	508,30
06	516,43	521,63	526,83
07	533,65	538,85	544,38
08	555,10	560,63	566,15
09	575,90	581,75	587,60
10	597,03	602,88	609,05
11	618,48	624,65	630,83
12	641,23	647,73	654,23

**2251 - Archiviste et/ou archiviste médical(e)****35 heures**

Personne qui est responsable de la mise en code des éléments des dossiers, de l'analyse quantitative du dossier, de l'interprétation des statistiques et de l'application de la politique de divulgation des informations inscrites au dossier. Elle collabore avec l'équipe professionnelle à l'analyse qualitative des dossiers, à l'enseignement et à la recherche.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales en techniques d'archives médicales ou un diplôme d'archiviste médical d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation ou un diplôme reconnu par l'Association québécoise des archivistes médicales ou par le collège des archivistes médicaux du Canada (Association des archivistes médicales du Canada).

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	465,15	469,70	474,25
02	483,35	488,25	493,15
03	499,80	504,70	509,60
04	518,00	523,25	528,50
05	536,90	542,15	547,40
06	556,15	561,75	567,35
07	574,70	580,30	586,25
08	597,80	603,75	609,70
09	620,20	626,50	632,80
10	642,95	649,25	655,90
11	666,05	672,70	679,35
12	690,55	697,55	704,55

**2266 - Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne****32,50 heures**

Personne qui catalogue et identifie la documentation selon le système établi, l'inscrit dans les différents fichiers, assure le service de prêt aux usagers et entre les bibliothèques, assure le retour de la documentation prêtée, effectue les recherches bibliographiques, conseille les usagers, évalue les documents conservés, assure leur entretien et leur réparation.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en bibliotechnique d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en bibliotechnique.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	431,93	436,15	440,38
02	448,83	453,38	457,93
03	464,10	468,65	473,20
04	481,00	485,88	490,75
05	498,55	503,43	508,30
06	516,43	521,63	526,83
07	533,65	538,85	544,38
08	555,10	560,63	566,15
09	575,90	581,75	587,60
10	597,03	602,88	609,05
11	618,48	624,65	630,83
12	641,23	647,73	654,23

**2265 - Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne****35 heures**

Personne qui catalogue et identifie la documentation selon le système établi, l'inscrit dans les différents fichiers, assure le service de prêt aux usagers et entre les bibliothèques, assure le retour de la documentation prêtée, effectue les recherches bibliographiques, conseille les usagers, évalue les documents conservés, assure leur entretien et leur réparation.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en bibliotechnique d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en bibliotechnique.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	465,15	469,70	474,25
02	483,35	488,25	493,15
03	499,80	504,70	509,60
04	518,00	523,25	528,50
05	536,90	542,15	547,40
06	556,15	561,75	567,35
07	574,70	580,30	586,25
08	597,80	603,75	609,70
09	620,20	626,50	632,80
10	642,95	649,25	655,90
11	666,05	672,70	679,35
12	690,55	697,55	704,55

**2104 - Programmeur ou programmeuse en informatique****32,50 heures**

Personne qui élabore des programmes destinés au traitement des données par ordinateur à partir de systèmes dont le cadre général est établi par l'analyste en informatique. Elle établit et prépare les diagrammes généraux et détaillés des programmes; codifie de façon logique les instructions programmées; prépare les informations pour les essais; procède à des tests sur les programmes et les met au point; prépare la documentation de programmes tels que les cahiers de procédures, les manuels d'opérations et autres formes de documentation requise. Elle évalue, rectifie et épure les programmes existants pour tenir compte des changements dans les exigences des systèmes ou dans la structure de l'équipement. Elle peut au besoin conseiller les usagers dans l'utilisation des logiciels et des équipements informatiques ou bureautiques.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en informatique d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	496,93	501,80	506,68
02	513,83	519,03	524,23
03	530,08	535,28	540,48
04	547,63	553,15	558,68
05	565,50	571,03	576,88
06	583,70	589,55	595,40
07	602,55	608,73	614,90
08	622,70	628,88	635,05
09	643,18	649,68	656,18
10	663,98	670,48	677,30
11	685,75	692,58	699,40
12	708,18	715,33	722,48



Personne qui élabore des programmes destinés au traitement des données par ordinateur à partir de systèmes dont le cadre général est établi par l'analyste en informatique. Elle établit et prépare les diagrammes généraux et détaillés des programmes; codifie de façon logique les instructions programmées; prépare les informations pour les essais; procède à des tests sur les programmes et les met au point; prépare la documentation de programmes tels que les cahiers de procédures, les manuels d'opérations et autres formes de documentation requise. Elle évalue, rectifie et épure les programmes existants pour tenir compte des changements dans les exigences des systèmes ou dans la structure de l'équipement. Elle peut au besoin conseiller les usagers dans l'utilisation des logiciels et des équipements informatiques ou bureautiques.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en informatique d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	535,15	540,40	545,65
02	553,35	558,95	564,55
03	570,85	576,45	582,05
04	589,75	595,70	601,65
05	609,00	614,95	621,25
06	628,60	634,90	641,20
07	648,90	655,55	662,20
08	670,60	677,25	683,90
09	692,65	699,65	706,65
10	715,05	722,05	729,40
11	738,50	745,85	753,20
12	762,65	770,35	778,05

**2274 - Psycho-technicien ou psycho-technicienne****32,50 heures**

Personne qui administre et corrige des tests psychologiques tels que personnalité, intelligence, aptitudes, intérêts, connaissances ou autres dans le cadre d'une évaluation psychologique. Prépare la présentation graphique des données et effectue les calculs statistiques requis.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec champ de spécialisation approprié.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, au 23 août 1976, étaient classifiées psycho-technicien.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	431,93	436,15	440,38
02	448,83	453,38	457,93
03	464,10	468,65	473,20
04	481,00	485,88	490,75
05	498,55	503,43	508,30
06	516,43	521,63	526,83
07	533,65	538,85	544,38
08	555,10	560,63	566,15
09	575,90	581,75	587,60
10	597,03	602,88	609,05
11	618,48	624,65	630,83
12	641,23	647,73	654,23

**2273 - Psycho-technicien ou psycho-technicienne****35 heures**

Personne qui administre et corrige des tests psychologiques tels que personnalité, intelligence, aptitudes, intérêts, connaissances ou autres dans le cadre d'une évaluation psychologique. Prépare la présentation graphique des données et effectue les calculs statistiques requis.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec champ de spécialisation approprié.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, au 23 août 1976, étaient classifiées psycho-technicien.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	465,15	469,70	474,25
02	483,35	488,25	493,15
03	499,80	504,70	509,60
04	518,00	523,25	528,50
05	536,90	542,15	547,40
06	556,15	561,75	567,35
07	574,70	580,30	586,25
08	597,80	603,75	609,70
09	620,20	626,50	632,80
10	642,95	649,25	655,90
11	666,05	672,70	679,35
12	690,55	697,55	704,55

**2105 - Technicien ou technicienne aux contributions heures**

**3 2 , 5 0**

Personne qui, en effectuant des entrevues et des enquêtes, établit le niveau de contribution financière des personnes responsables bénéficiant des services de placement de dépendants de la part d'un Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse. Elle monte les dossiers nécessaires aux délibérations du Comité de révision ou du Comité d'appel. Elle enregistre les contributions aux livres comptables et établit la balance de vérification. Elle peut aider les familles dans la solution de leurs problèmes et rédiger à cet effet des rapports sous forme d'études de cas et fait des recommandations.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques administratives, techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques administratives, techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, au 23 août 1976, étaient classifiées technicien aux contributions et celles rémunérées selon l'échelle des techniciens.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	474,83	479,70	484,58
02	489,78	494,65	499,53
03	504,73	509,93	515,13
04	520,65	525,85	531,05
05	537,23	542,75	548,28
06	553,48	559,00	564,53
07	570,38	576,23	582,08
08	588,58	594,43	600,28
09	606,45	612,63	618,80
10	625,63	631,80	637,98
11	645,13	651,63	658,13
12	664,95	671,45	678,28

**2102 - Technicien ou technicienne aux contributions****35 heures**

Personne qui, en effectuant des entrevues et des enquêtes, établit le niveau de contribution financière des personnes responsables bénéficiant des services de placement de dépendants de la part d'un Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse. Elle monte les dossiers nécessaires aux délibérations du Comité de révision ou du Comité d'appel. Elle enregistre les contributions aux livres comptables et établit la balance de vérification. Elle peut aider les familles dans la solution de leurs problèmes et rédiger à cet effet des rapports sous forme d'études de cas et fait des recommandations.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques administratives, techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques administratives, techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, au 23 août 1976, étaient classifiées technicien aux contributions et celles rémunérées selon l'échelle des techniciens.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	511,35	516,60	521,85
02	527,45	532,70	537,95
03	543,55	549,15	554,75
04	560,70	566,30	571,90
05	578,55	584,50	590,45
06	596,05	602,00	607,95
07	614,25	620,55	626,85
08	633,85	640,15	646,45
09	653,10	659,75	666,40
10	673,75	680,40	687,05
11	694,75	701,75	708,75
12	716,10	723,10	730,45

**2100 - Technicien ou technicienne en administration**  
**heures**

**3 2 , 5 0**

Personne qui effectue des travaux reliés à la gestion du personnel, à la gestion financière, à l'organisation du travail et à la planification de l'exécution de travaux complexes à caractère administratif en faisant la cueillette et l'analyse des données.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques administratives d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques administratives.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	439,08	443,63	448,18
02	454,35	458,90	463,45
03	472,55	477,43	482,30
04	489,45	494,33	499,20
05	508,30	513,50	518,70
06	526,83	532,03	537,23
07	547,95	553,48	559,00
08	568,43	573,95	579,80
09	589,88	595,73	601,58
10	611,33	617,50	623,68
11	634,08	640,58	647,08
12	659,43	665,93	672,43

**2101 - Technicien ou technicienne en administration****35 heures**

Personne qui effectue des travaux reliés à la gestion du personnel, à la gestion financière, à l'organisation du travail et à la planification de l'exécution de travaux complexes à caractère administratif en faisant la cueillette et l'analyse des données.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques administratives d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques administratives.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	472,85	477,75	482,65
02	489,30	494,20	499,10
03	508,90	514,15	519,40
04	527,10	532,35	537,60
05	547,40	553,00	558,60
06	567,35	572,95	578,55
07	590,10	596,05	602,00
08	612,15	618,10	624,40
09	635,25	641,55	647,85
10	658,35	665,00	671,65
11	682,85	689,85	696,85
12	710,15	717,15	724,15

**2585 - Technicien ou technicienne en assistance sociale**  
**heures**

**3 2 , 5 0**

Personne qui exerce des activités à caractère social selon les techniques propres à sa profession.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	474,83	479,70	484,58
02	489,78	494,65	499,53
03	504,73	509,93	515,13
04	520,65	525,85	531,05
05	537,23	542,75	548,28
06	553,48	559,00	564,53
07	570,38	576,23	582,08
08	588,58	594,43	600,28
09	606,45	612,63	618,80
10	625,63	631,80	637,98
11	645,13	651,63	658,13
12	664,95	671,45	678,28



Personne qui exerce des activités à caractère social selon les techniques propres à sa profession.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	511,35	516,60	521,85
02	527,45	532,70	537,95
03	543,55	549,15	554,75
04	560,70	566,30	571,90
05	578,55	584,50	590,45
06	596,05	602,00	607,95
07	614,25	620,55	626,85
08	633,85	640,15	646,45
09	653,10	659,75	666,40
10	673,75	680,40	687,05
11	694,75	701,75	708,75
12	716,10	723,10	730,45

**2256 - Technicien ou technicienne en audio-visuel****32,50 heures**

Personne qui opère, vérifie, entretient et peut réparer divers appareils de production et de diffusion audio-visuels; récupère, inventorie, classe et range les documents et appareils audio-visuels.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en électro-technique (audio-visuel) d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, au 23 août 1976, étaient classifiées technicien en audio-visuel.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	431,93	436,15	440,38
02	448,83	453,38	457,93
03	464,10	468,65	473,20
04	481,00	485,88	490,75
05	498,55	503,43	508,30
06	516,43	521,63	526,83
07	533,65	538,85	544,38
08	555,10	560,63	566,15
09	575,90	581,75	587,60
10	597,03	602,88	609,05
11	618,48	624,65	630,83
12	641,23	647,73	654,23

**2258 - Technicien ou technicienne en audio-visuel****35 heures**

Personne qui opère, vérifie, entretient et peut réparer divers appareils de production et de diffusion audio-visuels; récupère, inventorie, classe et range les documents et appareils audio-visuels.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en électro-technique (audio-visuel) d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cet emploi comprend aussi les personnes qui, au 23 août 1976, étaient classifiées technicien en audio-visuel.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	465,15	469,70	474,25
02	483,35	488,25	493,15
03	499,80	504,70	509,60
04	518,00	523,25	528,50
05	536,90	542,15	547,40
06	556,15	561,75	567,35
07	574,70	580,30	586,25
08	597,80	603,75	609,70
09	620,20	626,50	632,80
10	642,95	649,25	655,90
11	666,05	672,70	679,35
12	690,55	697,55	704,55

## **GROUPE (03) - PARA-TECHNIQUES**

**3590 - Auxiliaire familial et social**  
**Auxiliaire familiale et sociale**

**38,75 heures**

Personne qui à domicile, et en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire s'il y a lieu, supplée à l'absence et/ou à l'incapacité temporaire du ou des responsables du foyer.

Elle participe à l'entretien quotidien de la maison ainsi qu'à la préparation et au service des repas.

Elle accomplit au besoin, des tâches familiales et des travaux domestiques légers et peut occasionnellement contribuer au maintien du bien-être des bénéficiaires.

Elle peut participer à l'identification des besoins en ce qui regarde l'organisation matérielle et financière du foyer, l'éducation des enfants le cas échéant, l'alimentation, l'hygiène et conseiller le ou les responsables du foyer sur ces matières. Elle fait les références, le cas échéant, aux programmes existants dans l'établissement.

Occasionnellement et pour des périodes de courte durée, elle peut accompagner les bénéficiaires à l'extérieur du foyer pour les raisons ci-haut mentionnées.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	484,76	489,80	494,84
02	496,39	501,43	506,46
03	508,01	513,05	518,09
04	519,64	524,68	530,10
05	532,04	537,46	542,89

**GROUPE (05) - EMPLOYÉS(ES) DE BUREAU**

**5278 - Auxiliaire en archives****32,50 heures**

Personne qui s'occupe de la mise en code des éléments du dossier et/ou de l'analyse du dossier quant à son aspect quantitatif tel que présence ou absence de ses principaux éléments, soit, entre autres, les diagnostics principal et secondaire, le traitement médical ou chirurgical et les analyses cliniques.

Elle peut également s'occuper des statistiques et/ou de la recherche.

Personne diplômée du cours d'auxiliaire en archives dispensé conjointement par l'Association des Hôpitaux du Canada et l'Association des archivistes médicales du Canada ou d'un cours de valeur équivalente ou qui possède une compétence équivalente.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	406,58	410,80	415,03
02	418,93	423,15	427,38
03	430,95	435,18	439,40
04	444,28	448,83	453,38
05	457,28	461,83	466,38
06	470,60	475,15	480,03

**5279 - Auxiliaire en archives****35 heures**

Personne qui s'occupe de la mise en code des éléments du dossier et/ou de l'analyse du dossier quant à son aspect quantitatif tel que présence ou absence de ses principaux éléments, soit, entre autres, les diagnostics principal et secondaire, le traitement médical ou chirurgical et les analyses cliniques.

Elle peut également s'occuper des statistiques et/ou de la recherche.

Personne diplômée du cours d'auxiliaire en archives dispensé conjointement par l'Association des Hôpitaux du Canada et l'Association des archivistes médicales du Canada ou d'un cours de valeur équivalente ou qui possède une compétence équivalente.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	437,85	442,40	446,95
02	451,15	455,70	460,25
03	464,10	468,65	473,20
04	478,45	483,35	488,25
05	492,45	497,35	502,25
06	506,80	511,70	516,95

**5128 - Commis****32,50 heures**

Personne qui accomplit des travaux de bureau de nature simple. Reçoit et classe des rapports, des copies, des formules et autres pièces. Dépouille le courrier.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	404,63	408,53	412,75



**5129 - Commis****35 heures**

Personne qui accomplit des travaux de bureau de nature simple. Reçoit et classe des rapports, des copies, des formules et autres pièces. Dépouille le courrier.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	435,75	439,95	444,50

**5114 - Commis intermédiaire****32,50 heures**

Personne qui, dans un service administratif ou de soins, accomplit des fonctions de nature comptable ou autres à caractère modérément compliqué telles que: la cueillette, la vérification, la sélection, l'interprétation, la préparation, la transmission et l'actualisation des différentes demandes, des données médicales ou administratives. Elle est responsable des travaux de bureau demandant une bonne connaissance de la routine générale de bureau.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	406,58	410,80	415,03
02	416,33	420,55	424,78
03	426,08	430,30	434,53
04	435,83	440,05	444,60
05	446,23	450,78	455,33

**5113 - Commis intermédiaire****35 heures**

Personne qui, dans un service administratif ou de soins, accomplit des fonctions de nature comptable ou autres à caractère modérément compliqué telles que: la cueillette, la vérification, la sélection, l'interprétation, la préparation, la transmission et l'actualisation des différentes demandes, des données médicales ou administratives. Elle est responsable des travaux de bureau demandant une bonne connaissance de la routine générale de bureau.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	437,85	442,40	446,95
02	448,35	452,90	457,45
03	458,85	463,40	467,95
04	469,35	473,90	478,80
05	480,55	485,45	490,35

**5110 - Commis senior****32,50 heures**

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du processus de fonctionnement d'un service ou programme d'activités de l'établissement et selon des méthodes qu'elle doit établir ou modifier selon les besoins, exerce de façon autonome des fonctions complexes à caractère administratif exigeant des connaissances supérieures à celles normalement requises pour les commis intermédiaires.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	435,50	439,73	444,28
02	450,45	455,00	459,55
03	465,73	470,28	474,83
04	481,98	486,85	491,73
05	498,55	503,43	508,30

**5109 - Commis senior****35 heures**

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du processus de fonctionnement d'un service ou programme d'activités de l'établissement et selon des méthodes qu'elle doit établir ou modifier selon les besoins, exerce de façon autonome des fonctions complexes à caractère administratif exigeant des connaissances supérieures à celles normalement requises pour les commis intermédiaires.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	469,00	473,55	478,45
02	485,10	490,00	494,90
03	501,55	506,45	511,35
04	519,05	524,30	529,55
05	536,90	542,15	547,40

**5104 - Commis senior à la comptabilité****32,50 heures**

Personne qui dirige plusieurs ou toutes les tâches de la comptabilité et participe à leur exécution. Elle examine, pour en vérifier l'exactitude, les pièces comptables concernant les paiements, les encaissements et autres opérations financières et effectue les calculs nécessaires. Elle enregistre les transactions financières de l'établissement dans les livres comptables à partir de bordereaux de vente, de talons de chèques ou autres pièces comptables. Elle compile les données des différents comptes. Elle établit et analyse les états financiers de l'établissement et tous les rapports comptables et statistiques requis par l'établissement. Elle peut aussi être responsable de la paie.

Elle doit connaître les différentes techniques de la comptabilité, suite à une expérience prouvée dans ce domaine et/ou à des études post-secondaires en comptabilité.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	491,73	496,60	501,48
02	506,35	511,55	516,75
03	522,93	528,13	533,33
04	539,50	545,03	550,55
05	556,73	562,25	567,78
06	575,90	581,75	587,60

07	592,15	598,00	603,85
----	--------	--------	--------

**5103 - Commis senior à la comptabilité****35 heures**

Personne qui dirige plusieurs ou toutes les tâches de la comptabilité et participe à leur exécution. Elle examine, pour en vérifier l'exactitude, les pièces comptables concernant les paiements, les encaissements et autres opérations financières et effectue les calculs nécessaires. Elle enregistre les transactions financières de l'établissement dans les livres comptables à partir de bordereaux de vente, de talons de chèques ou autres pièces comptables. Elle compile les données des différents comptes. Elle établit et analyse les états financiers de l'établissement et tous les rapports comptables et statistiques requis par l'établissement. Elle peut aussi être responsable de la paie.

Elle doit connaître les différentes techniques de la comptabilité, suite à une expérience prouvée dans ce domaine et/ou à des études post-secondaires en comptabilité.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	529,55	534,80	540,05
02	545,30	550,90	556,50
03	563,15	568,75	574,35
04	581,00	586,95	592,90
05	599,55	605,50	611,45
06	620,20	626,50	632,80
07	637,70	644,00	650,30

**5152 - Dactylo****32,50 heures**

Personne qui transcrit à la machine à écrire des lettres, rapports, tableaux et autres documents, fait du classement, répond au téléphone et effectue un travail diversifié de bureau.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	406,58	410,80	415,03
02	416,33	420,55	424,78
03	426,08	430,30	434,53
04	435,83	440,05	444,60

**5151 - Dactylo****35 heures**

Personne qui transcrit à la machine à écrire des lettres, rapports, tableaux et autres documents, fait du classement, répond au téléphone et effectue un travail diversifié de bureau.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	437,85	442,40	446,95
02	448,35	452,90	457,45
03	458,85	463,40	467,95
04	469,35	473,90	478,80

**5142 - Magasinier ou magasinière  
heures****3 2 , 5 0**

Personne responsable de l'approvisionnement, de la réception, de la vérification, de la classification, de l'emmagasiner, de l'inventaire et de la distribution des marchandises aux différents services de l'établissement. Elle peut aussi rencontrer les représentants des fournisseurs réguliers de l'établissement.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	443,30	447,85	452,40
02	458,90	463,45	468,00
03	473,53	478,40	483,28
04	489,45	494,33	499,20
05	505,70	510,90	516,10

**5141 - Magasinier ou magasinière****35 heures**

Personne responsable de l'approvisionnement, de la réception, de la vérification, de la classification, de l'emmagasiner, de l'inventaire et de la distribution des marchandises aux différents services de l'établissement. Elle peut aussi rencontrer les représentants des fournisseurs réguliers de l'établissement.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	477,40	482,30	487,20
02	494,20	499,10	504,00
03	509,95	515,20	520,45
04	527,10	532,35	537,60
05	544,60	550,20	555,80

**5165 - Messager ou messagère****35 heures**

Personne préposée à la distribution des lettres, messages, fleurs, dossiers et colis.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	435,75	439,95	444,50

**5166 - Messager ou messagère****32,50 heures**

Personne préposée à la distribution des lettres, messages, fleurs, dossiers et colis.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	404,63	408,53	412,75

**5120 - Opérateur ou opératrice de duplicateur off-set****32,50 heures**

Personne qui opère une machine pour obtenir des impressions au moyen de plaques offset et autres procédés d'impression. Opère d'autres machines telles que massicots, assembleuses et inséreuseuses stations multiples, plieuses et relieuses commerciales. Transpose des documents sur une plaque métallique par procédé de photolithographie ou par brûlage des plaques. Nettoie et maintient en bon ordre les plaques et les cylindres et effectue les réparations mineures à l'équipement.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	406,58	410,80	415,03
02	420,23	424,45	428,68
03	432,90	437,13	441,35
04	448,18	452,73	457,28
05	460,20	464,75	469,30
06	474,83	479,70	484,58
07	489,45	494,33	499,20

**5119 - Opérateur ou opératrice de duplicateur off-set****35 heures**

Personne qui opère une machine pour obtenir des impressions au moyen de plaques offset et autres procédés d'impression. Opère d'autres machines telles que massicots, assembleuses et inséreuseuses stations multiples, plieuses et relieuses commerciales. Transpose des documents sur une plaque métallique par procédé de photolithographie ou par brûlage des plaques. Nettoie et maintient en bon ordre les plaques et les cylindres et effectue les réparations mineures à l'équipement.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	437,85	442,40	446,95
02	452,55	457,10	461,65
03	466,20	470,75	475,30
04	482,65	487,55	492,45
05	495,60	500,50	505,40
06	511,35	516,60	521,85
07	527,10	532,35	537,60



**5100 - Opérateur ou opératrice en informatique, classe I****32,50 heures**

Personne qui assure le fonctionnement des ordinateurs en opérant le ou les pupitres de commande selon les procédures établies; elle participe à l'élaboration du calendrier des travaux à exécuter et s'assure de son exécution. Elle rapporte les erreurs de traitement et signale les pannes des appareils. Elle peut assurer le fonctionnement de l'équipement périphérique ainsi que de l'équipement de type réseau.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	451,75	456,30	460,85
02	468,00	472,55	477,43
03	484,58	489,45	494,33
04	503,43	508,30	513,50
05	521,30	526,50	531,70
06	541,13	546,65	552,18

**5108 - Opérateur ou opératrice en informatique, classe I****35 heures**

Personne qui assure le fonctionnement des ordinateurs en opérant le ou les pupitres de commande selon les procédures établies; elle participe à l'élaboration du calendrier des travaux à exécuter et s'assure de son exécution. Elle rapporte les erreurs de traitement et signale les pannes des appareils. Elle peut assurer le fonctionnement de l'équipement périphérique ainsi que de l'équipement de type réseau.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	486,50	491,40	496,30
02	504,00	508,90	514,15
03	521,85	527,10	532,35
04	542,15	547,40	553,00
05	561,40	567,00	572,60
06	582,75	588,70	594,65

**5112 - Opérateur ou opératrice en informatique, classe II**  
**heures**

**3 2 , 5 0**

Personne qui assure le fonctionnement de l'équipement périphérique de l'ordinateur tel que les imprimantes, les lectrices de cartes, les appareils d'enregistrement sur bandes ou disques magnétiques. Elle opère des appareils de façonnage et fait le tri des rapports.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	406,58	410,80	415,03
02	418,93	423,15	427,38
03	430,95	435,18	439,40
04	444,28	448,83	453,38
05	457,28	461,83	466,38
06	470,60	475,15	480,03

**5111 - Opérateur ou opératrice en informatique, classe II**

**35 heures**

Personne qui assure le fonctionnement de l'équipement périphérique de l'ordinateur tel que les imprimantes, les lectrices de cartes, les appareils d'enregistrement sur bandes ou disques magnétiques. Elle opère des appareils de façonnage et fait le tri des rapports.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	437,85	442,40	446,95
02	451,15	455,70	460,25
03	464,10	468,65	473,20
04	478,45	483,35	488,25
05	492,45	497,35	502,25
06	506,80	511,70	516,95

**5106 - Paie-maître****32,50 heures**

Personne dont la fonction principale est d'être responsable de la préparation et de la distribution des chèques de salaire et/ou de la préparation des dépôts bancaires, de la compilation des données et de la préparation des rapports requis.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	491,73	496,60	501,48
02	506,35	511,55	516,75
03	522,93	528,13	533,33
04	539,50	545,03	550,55
05	556,73	562,25	567,78
06	575,90	581,75	587,60
07	592,15	598,00	603,85

**5105 - Paie-maître****35 heures**

Personne dont la fonction principale est d'être responsable de la préparation et de la distribution des chèques de salaire et/ou de la préparation des dépôts bancaires, de la compilation des données et de la préparation des rapports requis.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	529,55	534,80	540,05
02	545,30	550,90	556,50
03	563,15	568,75	574,35
04	581,00	586,95	592,90
05	599,55	605,50	611,45
06	620,20	626,50	632,80
07	637,70	644,00	650,30

**5135 - Préposé ou préposée à la reprographie****35 heures**

Personne qui dans un service centralisé d'imprimerie opère une machine à reproduction à sec ou à stencil. Opère d'autres machines d'usage courant pour l'assemblage et la préparation de documents.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	435,75	439,95	444,50

**5136 - Préposé ou préposée à la reprographie****32,50 heures**

Personne qui dans un service centralisé d'imprimerie opère une machine à reproduction à sec ou à stencil. Opère d'autres machines d'usage courant pour l'assemblage et la préparation de documents.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	404,63	408,53	412,75

**5118 - Préposé ou préposée aux magasins  
heures****3 2 , 5 0**

Personne dont la fonction principale est d'effectuer des tâches ayant trait à la réception, à la classification, à l'entretien et à la distribution des marchandises.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	406,58	410,80	415,03
02	416,33	420,55	424,78
03	426,08	430,30	434,53
04	435,83	440,05	444,60



**5117 - Préposé ou préposée aux magasins****35 heures**

Personne dont la fonction principale est d'effectuer des tâches ayant trait à la réception, à la classification, à l'entretien et à la distribution des marchandises.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	437,85	442,40	446,95
02	448,35	452,90	457,45
03	458,85	463,40	467,95
04	469,35	473,90	478,80

**5126 - Préposé ou préposée en informatique****32,50 heures**

Personne qui enregistre sur des supports d'information (cartes, bandes, disques, etc.) au moyen de clavier divers renseignements à être traités par ordinateur. Elle effectue la correction des erreurs ou signale les données erronées qui ne peuvent être corrigées immédiatement. Elle tient à jour les registres des travaux terminés.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	404,63	408,53	412,75
02	416,33	420,55	424,78

**5121 - Préposé ou préposée en informatique****35 heures**

Personne qui enregistre sur des supports d'information (cartes, bandes, disques, etc.) au moyen de clavier divers renseignements à être traités par ordinateur. Elle effectue la correction des erreurs ou signale les données erronées qui ne peuvent être corrigées immédiatement. Elle tient à jour les registres des travaux terminés.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)

01	435,75	439,95	444,50
02	448,35	452,90	457,45

**5162 - Réceptionniste 32,50 heures**

Personne qui accueille les bénéficiaires et les visiteurs et leur donne des renseignements d'ordre général; elle reçoit et transmet les messages et les appels téléphoniques. Elle peut exécuter un travail de bureau concernant son occupation.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	406,58	410,80	415,03
02	416,33	420,55	424,78
03	426,08	430,30	434,53

**5161 - Réceptionniste 35 heures**

Personne qui accueille les bénéficiaires et les visiteurs et leur donne des renseignements d'ordre général; elle reçoit et transmet les messages et les appels téléphoniques. Elle peut exécuter un travail de bureau concernant son occupation.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	437,85	442,40	446,95
02	448,35	452,90	457,45
03	458,85	463,40	467,95

Personne qui note en sténographie ou par toute autre technique assimilable et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes.

Elle peut dépouiller le courrier, rédiger la correspondance de routine, tenir à jour le classement des dossiers et assister un ou des cadres, des professionnels ou une équipe de travail dans leurs fonctions administratives.

Elle doit posséder une bonne connaissance des méthodes et de la routine de bureau utilisées dans l'exercice de ses attributions.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	406,58	410,80	415,03
02	418,93	423,15	427,38
03	430,95	435,18	439,40
04	444,28	448,83	453,38
05	457,28	461,83	466,38
06	470,60	475,15	480,03



**5155 - Secrétaire****35 heures**

Personne qui note en sténographie ou par toute autre technique assimilable et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes.

Elle peut dépouiller le courrier, rédiger la correspondance de routine, tenir à jour le classement des dossiers et assister un ou des cadres, des professionnels ou une équipe de travail dans leurs fonctions administratives.

Elle doit posséder une bonne connaissance des méthodes et de la routine de bureau utilisées dans l'exercice de ses attributions.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	437,85	442,40	446,95
02	451,15	455,70	460,25
03	464,10	468,65	473,20
04	478,45	483,35	488,25
05	492,45	497,35	502,25
06	506,80	511,70	516,95

**5144 - Secrétaire de direction****32,50 heures**

Personne qui assiste un directeur ou une directrice de l'établissement (cadre supérieur(e)) dans ses fonctions administratives. Elle note en sténographie ou par toute autre technique assimilable et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle rédige la correspondance de routine. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes déjà dactylographiés. Elle peut s'occuper de l'organisation matérielle des réunions de son patron, convoquer les participants et préparer les dossiers nécessaires; elle peut assister aux réunions et dresser le procès-verbal. Elle fournit elle-même réponse à certaines questions de sa compétence et prépare la synthèse des problèmes cléricaux complexes.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	475,15	480,03	484,90
02	489,78	494,65	499,53
03	504,73	509,93	515,13

04	520,65	525,85	531,05
----	--------	--------	--------

**5145 - Secrétaire de direction****35 heures**

Personne qui assiste un directeur ou une directrice de l'établissement (cadre supérieur(e)) dans ses fonctions administratives. Elle note en sténographie ou par toute autre technique assimilable et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle rédige la correspondance de routine. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes déjà dactylographiés. Elle peut s'occuper de l'organisation matérielle des réunions de son patron, convoquer les participants et préparer les dossiers nécessaires; elle peut assister aux réunions et dresser le procès-verbal. Elle fournit elle-même réponse à certaines questions de sa compétence et prépare la synthèse des problèmes cléricaux complexes.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	511,70	516,95	522,20
02	527,45	532,70	537,95
03	543,55	549,15	554,75
04	560,70	566,30	571,90

**5148 - Secrétaire juridique****32,50 heures**

Personne qui note en sténographie ou par toute autre technique assimilable et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes. Elle constitue les dossiers, assure la préparation de pièces de procédures judiciaires, fait les démarches préliminaires auprès des différentes instances dans le cadre des procédures requises, vérifie les rôles d'audition et donne les suites appropriées.

Elle peut dépouiller le courrier, rédiger la correspondance de routine, tenir à jour le classement et assister un ou des cadres, des professionnels ou une équipe de travail dans leurs fonctions administratives. Elle répond aux demandes d'information relevant de sa compétence.

Elle doit détenir un diplôme de secrétariat juridique émis par une école reconnue par le ministère de l'Éducation ou posséder une compétence équivalente.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	435,50	439,73	444,28
02	450,45	455,00	459,55
03	465,73	470,28	474,83
04	481,98	486,85	491,73

05	498,55	503,43	508,30
----	--------	--------	--------

**5168 - Secrétaire juridique****35 heures**

Personne qui note en sténographie ou par toute autre technique assimilable et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes. Elle constitue les dossiers, assure la préparation de pièces de procédures judiciaires, fait les démarches préliminaires auprès des différentes instances dans le cadre des procédures requises, vérifie les rôles d'audition et donne les suites appropriées.

Elle peut dépouiller le courrier, rédiger la correspondance de routine, tenir à jour le classement et assister un ou des cadres, des professionnels ou une équipe de travail dans leurs fonctions administratives. Elle répond aux demandes d'information relevant de sa compétence.

Elle doit détenir un diplôme de secrétariat juridique émis par une école reconnue par le ministère de l'Éducation ou posséder une compétence équivalente.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	469,00	473,55	478,45
02	485,10	490,00	494,90
03	501,55	506,45	511,35
04	519,05	524,30	529,55
05	536,90	542,15	547,40

**5163 - Téléphoniste-réceptionniste****32,50 heures**

Personne qui reçoit et transmet les appels téléphoniques et d'intercommunication et enregistre les frais, s'il y a lieu. Elle accueille les bénéficiaires et les visiteurs et leur donne des renseignements d'ordre général.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	406,58	410,80	415,03
02	416,33	420,55	424,78
03	426,08	430,30	434,53

**5164 - Téléphoniste réceptionniste****35 heures**

Personne qui reçoit et transmet les appels téléphoniques et d'intercommunication et enregistre les frais, s'il y a lieu. Elle accueille les bénéficiaires et les visiteurs et leur donne des renseignements d'ordre général.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	437,85	442,40	446,95
02	448,35	452,90	457,45
03	458,85	463,40	467,95

**GROUPE (06) - MÉTIERS ET SERVICES AUXILIAIRES**

**6351 - Concierge****38,75 heures**

Personne préposée à la surveillance de la propriété; elle s'occupe également des travaux suivants: déplacement du mobilier, entretien des terrains, entretien du stationnement, transport d'articles divers; aide aux travaux de construction et de rénovation et accomplit tous travaux de même genre.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	508,01	513,05	518,09

**6336 - Conducteur ou conductrice de véhicules  
heures****38,75**

Personne qui conduit un véhicule automobile et qui possède à cet effet le permis requis par la loi.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	561,10	566,53	572,34

**6373 - Ouvrier ou ouvrière de maintenance  
heures****38,75**

Personne qui, sans toutefois détenir de certificat de qualification, accomplit une variété de travaux d'entretien et de réparation dans les secteurs des différents métiers de la construction, le tout en conformité avec la loi.

<b>Échelon</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	561,10	566,53	572,34



**6335 - Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers) 3 8 , 7 5 heures**

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'établissement à l'exception des travaux lourds.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	496,39	501,43	506,46

**6334 - Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux lourds) 3 8 , 7 5 heures**

Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'établissement; elle exécute en particulier les travaux lourds.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	496,39	501,43	506,46

**6350 - Préposé ou préposée aux véhicules 3 8 , 7 5 heures**

Personne qui s'assure de l'exécution des travaux d'entretien et de réparation des véhicules; les dirige aux endroits appropriés; exerce les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de la flotte tels que: acheminer les rapports de diverses natures, s'assurer que chaque véhicule est muni des documents appropriés; peut attribuer sur autorisation les véhicules aux usagers et contrôler l'entrée et la sortie des clés.

Doit détenir le permis de chauffeur de véhicule de la catégorie appropriée.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)

01	557,23	562,65	568,46
----	--------	--------	--------

## ARTICLE 46

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

#### Définition

- 46.01** 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

- 46.02** 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 46.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

- 46.03** 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

- 46.04** Dans les cas de changements technologiques 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 les cas de changements technologiques nécessitant la mise à jour de personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de mise à jour prévues au paragraphe 36.03.

## **Recyclage**

- 46.05** La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues au paragraphe 15.14.

## ARTICLE 47

### MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

---

- 47.01** 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 permanent de négociation.
- 47.02** Ce comité se compose de trois (3) représentants du sous-comité patronal de négociation dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux d'une part, et de trois (3) représentants de la Fédération des Affaires sociales, Inc. (C.S.N.) d'autre part.
- 47.03** L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses représentants.
- Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.
- 47.04** Les personnes salariées représentantes de la F.A.S. sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.
- 47.05** Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés.
- 47.06** Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau du Commissaire général du Travail.
- 47.07** S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problèmes. Lorsque cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.
- 47.08** Les parties conviennent d'appliquer au niveau sectoriel les dispositions du présent article lorsque la F.A.S. convoque au moins deux (2) sous-comités patronaux de négociation ou lorsque au moins deux (2) sous-comités patronaux convoquent la F.A.S. sous réserve des dispositions suivantes:

- a) le comité provincial permanent de négociation se compose d'un maximum de sept (7) représentants des S.C.P.N. concernés dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux et un (1) représentant du Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux d'une part, et d'un maximum de sept (7) représentants de la F.A.S. d'autre part;
- b) dans le cas où les parties conviennent d'une entente, cette entente lie la F.A.S. et les S.C.P.N. signataires.

## ARTICLE 48

### DURÉE

---

**48.01** La présente convention collective prend effet à compter du quatorzième (14e) jour suivant sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 1998.

**48.02** Les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

**48.03** Les parties aux présentes conviennent que les griefs déposés entre le 1er juillet 1995 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1995.

Aux fins d'application du présent paragraphe les conditions prévues à la convention 1990-1995 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

**48.04** Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

**48.05** Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01; elles ne comportent pas reconnaissance du syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

**48.06** La présente 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 AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ  
CE ONZIÈME (11E) JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE DE L'ANNÉE 1995.**

**LA FÉDÉRATION DES AFFAIRES  
SOCIALES, INC. (C.S.N.)**

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

**LE SOUS-COMITÉ PATRONAL  
DE NÉGOCIATION DES CENTRES DE  
PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA  
JEUNESSE**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**LE MINISTRE DE LA SANTÉ  
ET DES SERVICES SOCIAUX**

**LA CONFÉRENCE DES RÉGIES  
RÉGIONALES COMME PARTIE PRENANTE  
AU NOM DES RÉGIES RÉGIONALES**

---



—

# **PARTIE II**

## **ANNEXES**

---

## **ANNEXE A**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE/INFIRMIER AUXILIAIRE OU DIPLÔMÉ(E) EN SERVICE DE LA SANTÉ, AU(À LA) PRÉPOSÉ(E) (CERTIFIÉ(E) "A") AUX BÉNÉFICIAIRES**

---

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des titres d'emploi suivants: infirmière/infirmier auxiliaire ou diplômé(e) en service de la santé, préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires.

#### **ARTICLE 1 COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS**

Deux (2) personnes salariées visées par l'Annexe A doivent faire partie du comité des soins infirmiers prévu à l'article 9 de l'annexe C (Infirmiers(ères)). Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

- 1.01** Si un comité de soins infirmiers existe dans l'établissement, la personne salariée peut soumettre à ce comité toute plainte concernant son fardeau de travail et toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.
- 1.02** À défaut de décision rendue par le comité dans les cinq (5) jours civils de la présentation de la plainte ou si la décision ne satisfait pas la personne salariée, cette dernière peut demander au Ministre de la Santé et des Services sociaux de déléguer un médecin comme arbitre.
- 1.03** L'arbitre fait enquête et décide de la question. Sa décision doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de la demande d'intervention au Ministre de la Santé et des Services sociaux.
- 1.04** Sa décision est exécutoire et lie les parties.

#### **ARTICLE 1-A COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS**

Cet article s'applique seulement lorsqu'il y a absence d'infirmier(ère) syndiqué(e), ou lorsqu'il existe un comité de soins infirmiers d'un syndicat non affilié à la C.S.N.

- .01** Un comité des soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.
- .02** Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat (infirmier(ère) auxiliaire) au service de l'employeur et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.
- Chaque partie peut, à l'occasion s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire, lorsqu'elle le juge approprié.
- .03** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers(ères) auxiliaires concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.
- .04** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- .05** Les infirmiers(ères) auxiliaires qui siègent à ce comité sont libérés(es) de leur travail sans perte de salaire.
- .06** L'infirmier(ère) auxiliaire qui se croit lésé(e) sur des sujets prévus à .03, porte plainte par écrit au comité.
- Si plusieurs infirmiers(ères) auxiliaires collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus à .03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.
- .07** Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat.
- .08** L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.
- .09** Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier(ère) auxiliaire ou le syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe .08.

- .10** Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le Ministre de la Santé et des Services sociaux nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.
- .11** L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la nomination de l'arbitre désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.
- .12** L'arbitre doit transmettre par écrit au Ministre de la Santé et des Services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.
- Le Ministre de la Santé et des Services sociaux peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.
- L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du Ministre de la Santé et des Services sociaux rencontrent les membres du comité des soins infirmiers, prennent connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur.
- .13** Ces diverses pièces, tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du Ministre de la Santé et des Services sociaux, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.
- .14** L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du Ministre de la Santé et des Services sociaux et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties.
- L'arbitre accompagné des assesseurs peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.
- .15** Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail pour la conduite des séances d'arbitrage.
- Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre, celui-ci peut faire prêter serment.
- Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant la Loi des poursuites sommaires du Québec, comme si elle avait été assignée suivant cette loi.

- .16** La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au Ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux deux (2) parties.
- Advenant le cas où l'un ou l'autre des représentants des parties est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au Ministre de la Santé et des Services sociaux et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence.
- .17** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.
- .18** Les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

## **ARTICLE 2 ACTES INFIRMIERS AUTORISÉS**

Le comité de soins infirmiers prévu à l'article 1 ou, le cas échéant, à l'article 1-A de la présente annexe peut aussi étudier toute question se rapportant à l'application des actes infirmiers autorisés.

En cas d'unanimité, le comité soumet ses recommandations au directeur général de l'établissement qui doit en saisir le conseil d'administration. À défaut d'unanimité, chaque partie peut également soumettre ses recommandations de la même façon.

Le directeur général transmet aux membres du comité de soins infirmiers la décision du conseil d'administration sur ces recommandations, laquelle ne donne pas ouverture à l'application des paragraphes 1.02 et 1-A.09 de la présente annexe ni à l'article 11 de la convention collective.

## **ARTICLE 3 PRIVILÈGES ACQUIS**

La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité à la date d'entrée en vigueur de la présente convention continue de recevoir cette prime en autant qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.

## **ANNEXE B**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS(NES)**

---

#### **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 techniciens(nes) diplômés(es) qui font partie des titres d'emploi suivants:

- 2243 Inhalothérapeute ou technicien ou technicienne de la fonction respiratoire
- 2205 Technologue en radio-diagnostic
- 2211 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie
- 2221 Technologiste médical ou technologiste médicale  
Technicien ou technicienne de laboratoire

#### **ARTICLE 2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**2.01** Les dispositions concernant la disponibilité ou le service de garde feront l'objet d'arrangements locaux. Cependant, ces dispositions ne doivent jamais être inférieures aux dispositions actuellement existantes.

**2.02** Une chambre ou un local convenable est mis à la disposition du(de la) technicien(ne) qui doit demeurer à l'établissement pour assurer le service de garde. Les modalités concernant l'application de cette disposition feront l'objet d'arrangements locaux.

Advenant tout rappel au travail alors que le (la) technicien(ne) est en disponibilité à l'établissement, celui-ci ou celle-ci a droit, en plus de sa prime de disponibilité, à la rémunération prévue au paragraphe 19.05 moins l'indemnité de transport.

#### **ARTICLE 3 CONGÉ ANNUEL**

**3.01** La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 15 mai et le 15 octobre.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet au (à la) technicien(ne) qui lui en fait la demande par écrit avant le 1er avril, de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 15 mai au 15 octobre à la condition que le report partiel ou total des congés annuels ne cause aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.

**3.02** La période du congé annuel est indivisible, sauf à la demande écrite du (de la) technicien(ne), sous réserve du paragraphe 3.03.

**3.03** L'employeur affiche une liste des techniciens(nes) avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils(elles) ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. Le(la) technicien(ne) y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril, si il(elle) prend son congé annuel durant la période normale, ou le 1er septembre si il (elle) prend son congé annuel en dehors de cette période.

L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les techniciens(nes) et de leur ancienneté mais appliquée par titre d'emploi et par service.

**3.04** Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

(Le paragraphe 3.05 remplace le paragraphe 21.13 de la convention générale.)

**3.05** Après deux (2) ans de service au 30 avril, le(la) technicien(ne) a droit, une fois l'an, en dehors de la période du congé annuel, à un (1) congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il(elle) en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. La date de prise effective du congé sans solde ne peut être refusée par l'employeur, sauf pour motif valable.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes et pris aux conditions décrites au présent paragraphe.

## **ARTICLE 4 REPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR**

Le(la) technicien(ne) appelé(e) temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'il(elle) l'occupe, si il(elle) l'occupe pendant au moins un service régulier.



## **ARTICLE 5 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE**

Le(la) technicien(ne) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans son échelle de salaires selon son expérience antérieure, et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 6. Les dispositions du paragraphe 47.04 sont considérées aux fins de classement dans l'échelle.

## **ARTICLE 6 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE**

(Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 de la convention.)

- 6.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaires. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:
- 6.02** Le(la) technicien(ne) a droit, quant au salaire seulement, d'être classé(e) selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il(elle) n'ait pas quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de dix (10) ans.
- 6.03** Si le(la) technicien(ne) a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, il(elle) est classé(e) au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaires.
- 6.04** Si il(elle) a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicien(ne) depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement du(de la) technicien(ne).
- 6.05** Nonobstant les paragraphes 6.01, 6.02, 6.03 et 6.04 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 salaires, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 6.06** Pour le calcul de l'expérience du(de la) technicien(ne) qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour

le(la) technicien(ne) ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224<sup>ième</sup>, 1/223<sup>ième</sup>, 1/222<sup>ième</sup>, 1/221<sup>ième</sup> ou 1/220<sup>ième</sup> d'année d'expérience.

**6.07** L'employeur doit exiger du(de la) technicien(ne) une attestation de cette expérience acquise, attestation que le(la) technicien(ne) tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

**6.08** S'il est impossible au(à la) technicien(ne) de remettre une preuve écrite de son expérience, il(elle) peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

**6.09** Au départ du(de la) technicien(ne), l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

### **Formation postsecondaire**

**6.10** Les dispositions prévues à l'annexe I (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

**6.11** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaires. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

**6.12** Lorsque le(la) technicien(ne) utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), il(elle) a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats. La formation post-secondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

**6.13** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et micro-biologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaires.

**6.14** Le(la) technicien(ne) détenteur(trice) d'un "fellowship" (F.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaires.

**6.15** La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postsecondaire au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaires. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

**6.16** Sous réserve du paragraphe 6.12 et du paragraphe 2.03 de l'annexe I, la formation postsecondaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaires.

Le(la) technicien(ne) ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

**6.17** Sous réserve du paragraphe 6.18, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

**6.18** Un(e) technicien(ne) qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et bénéficiait de prime de formation postsecondaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, lorsque par le fait de sa position ou de sa progression dans l'échelle de salaires il(elle) perd le bénéfice des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postsecondaire:

- perte d'un demi (1/2) échelon:	3,00 \$
- perte d'un (1) échelon:	5,00 \$
- perte de deux (2) échelons:	10,00 \$
- perte de trois (3) échelons:	15,00 \$
- perte de quatre (4) échelons:	20,00 \$
- perte de cinq (5) échelons:	25,00 \$
- perte de six (6) échelons:	30,00 \$

## **ARTICLE 7**

### **INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le(la) technicien(ne) au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classé(e) dans l'échelle de salaires selon les modalités établies à l'article 5.

## **ARTICLE 8**

### **CONDITION PARTICULIÈRE À L’AFFICHAGE D’UN POSTE**

L’affichage d’un poste vacant doit comprendre l’énumération des travaux à accomplir.

## **ARTICLE 9**

### **COMITÉ PARITAIRE PROVINCIAL**

**9.01** Dans les soixante (60) jours de l’entrée en vigueur de la convention collective, les parties constituent un Comité paritaire provincial sur l’évolution des technologies.

**9.02** Le Comité est composé de six (6) membres désignés comme suit:

- a) la Fédération des Affaires sociales, Inc. (C.S.N.) en désigne trois (3);
- b) la partie patronale en désigne trois (3) dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux.

**9.03** Le mandat du Comité est d’examiner l’évolution des technologies et leur impact sur les personnes salariées visées à la présente annexe et de faire, s’il y a lieu, des recommandations aux parties négociantes.

**9.04** Le Comité établit les règles nécessaires à son fonctionnement.

## ANNEXE C

### CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER(ÈRE)

---

#### ARTICLE 1 CHAMPS 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, aux infirmier(ère)s qui font partie des titres d'emploi suivants:

2467	Assistant ou assistante-infirmier(ère)-chef
2477	Candidat ou candidate admissible par équivalence
2475	Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière
2471	Infirmier ou infirmière
2485	Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation
2459	Infirmier ou infirmière-chef d'équipe (travail d'équipe organisé)

**1.02** De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un(e) infirmier(ère), cet (cette) infirmier(ère) est couvert(e) par la présente annexe.

#### ARTICLE 2 LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRES

Les libellés et échelles de salaires apparaissent à l'article 48 de la convention collective.

#### ARTICLE 3 DISPOSITIONS SPÉCIALES

##### **Candidat(e) à l'exercice de la profession d'infirmier(ère)**

**3.01** 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.

**3.02** Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au (à la) candidat(e) à l'exercice de la profession d'infirmier(ère) le

salaire de l'infirmier(ère) rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il (elle) a travaillé après cette date.

### **Candidat(e) admissible par équivalence**

- 3.03** 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.
- 3.04** Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personnes désignées par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ne peut en aucun cas, avoir de façon autonome la responsabilité d'un service.
- 3.05** La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmier(ère) et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmier(ère).
- 3.06** En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmier(ère) n'a pas droit à la procédure de grief.
- 3.07** L'infirmier(ère) acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée et dans ce cas, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 3.08** Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier jour de la période de probation.

### **Infirmier(ère) en stage d'actualisation**

- 3.09** L'infirmier(ère) 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.
- 3.10** Nonobstant le paragraphe 1.09 de la convention, si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation est de soixante (60) jours de travail.
- 3.11** Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation

comprenant un stage d'actualisation est de quatre-vingt (80) jours de travail.

- 3.12** Cet (cette) infirmier(ère) ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Il (elle) doit travailler sous la surveillance d'un(e) infirmier(ère).
- 3.13** Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmier(ère) et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmier(ère).
- 3.14** En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.10 et 3.11 du présent article, l'infirmier(ère) n'a pas droit à la procédure de grief.
- 3.15** L'infirmier(ère) acquiert son ancienneté une fois cette période complétée.

La date d'entrée en service de l'infirmier(ère) sert alors de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

## **ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE**

- 4.01** L'infirmier(ère) couvert(e) par la présente annexe est classé(e) dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6. Les dispositions du paragraphe 47.04 sont considérées aux fins de classement dans l'échelle.
- 4.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmier(ère) une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postsecondaire, attestation que l'infirmier(ère) obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postsecondaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à l'infirmier(ère) de remettre une preuve écrite de son expérience, il (elle) peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

## **ARTICLE 5**

## EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 de la convention)

- 5.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:
- 5.02** L'infirmier(ère) a droit, quant au salaire seulement, d'être classé(e) selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'il (elle) n'ait pas quitté le secteur de Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans.
- 5.03** Si l'infirmier(ère) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, il (elle) est classé(e) au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaires.
- 5.04** Si il(elle) a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier(ère) depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmier(ère).
- 5.05** Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaires, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 5.06** Pour le calcul de l'expérience de l'infirmier(ère) qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'expérience. Cependant, pour l'infirmier(ère) ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224<sup>ième</sup>, 1/223<sup>ième</sup>, 1/222<sup>ième</sup>, 1/221<sup>ième</sup> ou 1/220<sup>ième</sup> d'année d'expérience.
- 5.07** Au départ de l'infirmier(ère), l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

## ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE



**6.01** Chaque programme d'études postsecondaire en soins infirmiers, approuvé par le Comité de perfectionnement, d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaires.

Cette disposition ne s'applique pas pour les sessions de formation prévues aux paragraphes 40.05A) et C) de la convention.

**6.02** Chaque programme d'études postsecondaire en soins infirmiers, approuvé par le Comité de perfectionnement, d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaires.

**6.03** Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaires prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmier(ère) doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'employeur. Si il(elle) utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où il(elle) travaille, il(elle) a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaires.

**6.04** Le Comité de perfectionnement doit établir dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention une liste des programmes d'études postsecondaires et la valeur relative de ceux-ci aux fins d'avancement accéléré dans l'échelle ou de rémunération additionnelle. Cette liste peut être révisée de temps à autre par le Comité. Cependant, lorsque le Comité a accepté un programme d'études, les infirmiers(ères) qui l'ont suivi, conservent les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaires conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02 comme si le programme d'études était toujours accepté. Si le Comité n'établit pas une telle liste, l'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postsecondaires déjà existants.

**6.05** Les infirmiers(ères) au service d'un établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention pourront bénéficier rétroactivement à cette date des décisions du Comité de perfectionnement en ce qui a trait à l'établissement de la valeur des programmes d'études postsecondaires en soins infirmiers exprimée en terme d'avancement d'échelons ou de rémunération additionnelle.

**6.06** Toutefois, l'infirmier(ère) qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminés, quel que soit le poste qu'il (elle) occupe:

- brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons;
- une année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons;
- baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons;
- maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.

**6.07** L'infirmier(ère) possédant un ou plusieurs diplômes d'études postsecondaires mentionnés au paragraphe 6.06 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

**6.08** L'infirmier(ère) détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'il(elle) travaille dans un service où l'employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et la date d'entrée en vigueur de la convention, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique.

L'infirmier(ère) 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 postsecondaires est réputé(e) 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 infirmiers(ères) pour la formation exigée ou réputée requise.

**6.09** L'infirmier(ère) qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire lorsqu'il(elle) a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaires et que cette dite formation postsecondaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.10.

Lorsqu'un(e) infirmier(ère), qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postsecondaire parce qu'il(elle) se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaires en raison du cumul de son expérience et de sa formation postsecondaire, cet(cette) infirmier(ère) 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 salaires et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation postsecondaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmier(ère) qui se situe au douzième (12ième) 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 6.10.

**6.10** Aux fins d'application du présent article, l'employeur requiert la formation postscolaire selon les modalités suivantes:

- 1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation post-scolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmiers(ères) du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle;
- 2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

## **ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'infirmier(ère) est classé(e) dans la nouvelle échelle décrite à l'article 2 selon son expérience et sa formation postscolaire.

## **ARTICLE 8 MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

(Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention générale aux paragraphes 40.02 et 40.03)

**8.01** L'employeur consulte le syndicat en soumettant annuellement son projet d'activités de mise à jour visant à maintenir chez les infirmiers(ères) les connaissances théoriques et pratiques requises à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

Ce projet doit être transmis à la partie syndicale au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

À cette fin, l'employeur consacre à chaque année un budget <sup>(1)</sup> équivalant à deux (2)

---

<sup>(1)</sup> Pour la première année de la convention collective, le budget est au prorata du nombre de mois compris entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 décembre 1990.

jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante:

$$B = \frac{H + C}{h} \times 2 \times T \times 1,224$$

B= budget disponible pour la mise à jour dans l'établissement

H= le total des heures travaillées par les infirmiers(ères) et payées à taux régulier au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée

C= le total des heures payées et chômées par les infirmiers(ères) à temps complet au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée

h= 1 891,5 heures ou 1 826,3 heures, selon le nombre d'heures prévues au titre d'emploi

T= taux quotidien du 9ième échelon au 1er janvier de l'année visée

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

À la fin de chaque année, l'employeur transmet au syndicat un bilan des activités de mise à jour effectuées par l'établissement.

**8.02** La mise à jour est donnée dans ou hors de l'établissement sans frais pour l'infirmier(ère) et sans perte de salaire. Si cette formation est acquise en dehors de l'établissement, l'employeur assume la différence entre les frais de déplacement et de séjour et les frais qu'il (elle) aurait normalement encourus si il(elle) avait poursuivi son travail régulier.

Si un(e) infirmier(ère) suit un tel cours de mise à jour en dehors de ses heures de travail, l'employeur lui remet en temps, à taux simple, l'équivalent des heures de cours dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin du cours, à défaut de quoi, les heures de cours sont rémunérées à taux et demi. Si une telle remise a lieu, ces heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins de temps supplémentaire.

(Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention générale à l'article 35 - Récupération scolaire et congé sans solde pour études)

**8.03** Telle absence ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmier(ère) reprend les droits qu'il (elle) avait à son départ.

**8.04** Cependant, dans le cas de l'infirmier(ère) 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 la condition que l'infirmier(ère) demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services

sociaux (L.R.Q. c.S-4.2 et amendements) pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

## **ARTICLE 9 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS**

**9.01** Un comité des soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

**9.02** Il se compose de quatre (4) personnes désignées par le syndicat dont deux (2) infirmiers(ères) et de deux (2) personnes salariées visées par l'annexe A au service de l'employeur et de quatre (4) personnes désignées par l'employeur.

Lorsqu'il n'y a pas de personnes salariées affiliées à la C.S.N. visées par l'annexe A de la présente convention collective, le comité se compose de trois (3) personnes salariées visées par la présente annexe, désignées par le syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

Chaque partie peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais une personne de l'extérieur lorsqu'elle le juge approprié.

**9.03** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers(ères) concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

**9.04** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

**9.05** Les infirmiers(ères) qui siègent à ce comité sont libérés(es) de leur travail sans perte de salaire.

**9.06** L'infirmier(ère) qui se croit lésé(e) sur des sujets prévus à 9.03, porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs infirmiers(ères) collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus à 9.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

**9.07** Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat.

- 9.08** L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.
- 9.09** Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier(ère) ou le syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.08.
- 9.10** Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le Ministre de la Santé et des Services sociaux nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.
- 9.11** L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la nomination de l'arbitre, désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.
- 9.12** L'arbitre doit transmettre par écrit au Ministre de la Santé et des Services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.
- Le Ministre de la Santé et des Services sociaux peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.
- L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du Ministre de la Santé et des Services sociaux rencontrent les membres du comité des soins infirmiers, prennent connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur.
- 9.13** Ces diverses pièces, tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du Ministre de la Santé et des Services sociaux, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.
- 9.14** L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du Ministre de la Santé et des Services sociaux et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties.
- L'arbitre accompagné des assesseurs peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.
- 9.15** Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail pour la conduite des séances d'arbitrage.

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment.

Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant la Loi des poursuites sommaires du Québec, comme si elle avait été assignée suivant cette loi.

**9.16** La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au Ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux deux (2) parties.

Advenant le cas où l'un ou l'autre des représentants est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au Ministre de la Santé et des Services sociaux et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence.

**9.17** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.

**9.18** Les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

## **ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 18 de la convention générale)

**10.01** L'infirmier(ère) n'est pas soumis(e) au régime des heures brisées.

**10.02** L'infirmier(ère) dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Il (elle) n'est pas tenu(e) de prendre son repas à l'établissement.

**10.03** À la demande de l'infirmier(ère) l'employeur peut accorder quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines de travail.

**10.04** Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les

infirmiers(ères) d'un même service. Cependant, l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par deux (2) semaines.

- 10.05** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du service à tour de rôle entre les infirmiers(ères) à l'exception de l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef de jour qui n'est pas assujetti(e) au système de roulement.
- 10.06** Les documents affichés indiquant les jours de congé et les horaires de travail sont conservés aux fins de référence au moins six (6) mois.
- 10.07** Avant d'être affecté(e) au service de soir ou de nuit dans un établissement ou il (elle) n'a jamais travaillé, l'infirmier(ère) subit une période d'initiation, en service de jour, d'une durée minimum de deux (2) semaines.

## **ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

(Les dispositions prévues à l'article 19 de la convention générale s'appliquent également à l'infirmier(ère) en y ajoutant le paragraphe suivant).

Une chambre ou un local convenable est mis à la disposition de l'infirmier(ère) qui doit demeurer à l'établissement pour assurer la disponibilité.

## **ARTICLE 12 CONGÉ ANNUEL**

(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 21 de la convention générale)

- 12.01** L'infirmier(ère) qui n'a pas un (1) an de service au 30 avril a droit à un douzième (1/12) du congé prévu au paragraphe précédent pour chaque mois de service.



**EMBAUCHAGE DU****DURÉE DU CONGÉ**

1er au 15 mai	28	
16 mai au 15 juin	26	
16 juin au 15 juillet		23
16 juillet au 15 août	21	
16 août au 15 septembre	19	
16 septembre au 15 octobre		16
16 octobre au 15 novembre	14	
16 novembre au 15 décembre	12	
16 décembre au 15 janvier	9	
16 janvier au 15 février	7	
16 février au 15 mars	5	
16 mars au 15 avril	2	

**12.02** La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 15 mai et le 15 octobre.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à l'infirmier(ère) qui lui en fait la demande par écrit avant le 1er avril de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 15 mai au 15 octobre à la condition que le report partiel ou total des congés annuels ne cause aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.

**12.03** La période du congé annuel est indivisible, sauf à la demande écrite de l'infirmier(ère), sous réserve du paragraphe 12.04.

**12.04** L'employeur affiche une liste des infirmiers(ères) avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils (elles) ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription.

L'infirmier(ère) y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril si il(elle) prend son congé annuel durant la période normale ou le 1er septembre si il(elle) prend son congé annuel en dehors de cette période.

L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les infirmiers(ères) et de leur ancienneté mais appliquée par service.

**12.05** Le programme des congés annuels est affiché dans tous les services au plus tard le 15 avril ou le 15 septembre, selon le cas.

Il ne peut être modifié sauf dans le cas prévu au paragraphe 12.06 ou dans le cas de l'infirmier(ère) qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel.

Dans le dernier cas, l'infirmier(ère) muté(e) prend son congé annuel au temps prévu

pour le congé annuel de l'infirmier(ère) qu'il (elle) remplace ou à toute autre date convenue avec l'employeur.

Lorsque l'infirmier(ère) qu'il(elle) remplace a déjà pris son congé annuel ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, l'infirmier(ère) muté(e) s'entend autrement avec l'employeur ou a le choix de toute autre date qui n'est pas déjà réservée à un(e) autre infirmier(ère).

**12.06** Il est loisible à deux (2) infirmiers(ères) du même service d'échanger entre eux (elles) leur congé annuel, avec le consentement de leur supérieur immédiat.

(Le paragraphe suivant remplace 21.13 de la convention générale)

**12.07** Après deux (2) ans de service au 30 avril, l'infirmier(ère) a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il (elle) en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. La date de prise effective du congé sans solde ne peut être refusée par l'employeur, sauf pour motif valable.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes et pris aux conditions décrites au présent paragraphe.

### **ARTICLE 13**

#### **CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS(ES) INFIRMIERS(ÈRES) CANDIDATS(ES) À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIER(ÈRE)**

Il est entendu qu'aux fins de l'article 2 de la présente annexe, l'employeur considérera comme infirmier(ère), l'infirmier(ère) actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmier(ère) antérieurement à 1966 et qui était reconnu(e) par cet établissement comme infirmier(ère) diplômé(e) en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention.

### **ARTICLE 14**

#### **REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS**

Lorsqu'aucun(e) assistant(e)-infirmier(ère)-chef ou assistant(e)- infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) n'est en fonction dans un service, l'infirmier(ère) qui remplace temporairement l'infirmier(ère)-chef pour une période d'au moins sept heures et quart (7 1/4) continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire:

**TAUX  
au 95-07-01  
(\$)**

9,93 \$

**TAUX  
au 97-01-01  
(\$)**

10,03 \$

**TAUX  
au 98-01-01  
(\$)**

10,13 \$

## **ARTICLE 15 CONGÉ SANS SOLDE POUR OEUVRER DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE**

Dans le but de faciliter le recrutement des infirmiers(ères) dans les établissements nordiques, les parties conviennent de ce qui suit:

**15.01** Après entente avec son employeur, l'infirmier(ère) recruté(e) pour oeuvrer dans un des établissements suivants:

- C.H. Ungava;
- C.H. Chisasibi;
- C.H. Baie d'Hudson;
- Centre de santé de la Basse Côte-Nord;
- Les points de service de Schefferville et de Kawawachikamack du Centre de santé de l'Hématite;

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

**15.02** Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre période d'au plus douze (12) mois.

**15.03** Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde:

**A) Ancienneté**

L'ancienneté acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'infirmier(ère), à son retour, à moins d'entente différente entre les parties locales.

**B) Expérience**

L'expérience acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à l'infirmier(ère) à son retour.

**C) Congé annuel**

L'employeur remet à l'infirmier(ère) la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

**D) Congés-maladie**

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.41, sont portés au crédit de l'infirmier(ère) et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.42.

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

**E) Régime de retraite**

L'infirmier(ère), durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si il (elle) revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

**F) Assurance groupe**

L'infirmier(ère) n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde. Toutefois, il (elle) bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où il (elle) travaille et ce, dès le début de son emploi.

**G) Exclusion**

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

**H) Modalités de retour**

L'infirmier(ère) peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'il (elle) l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que l'infirmier(ère) détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'infirmier(ère) doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.22 de la présente convention.

## ANNEXE D

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS DE LONGUE DURÉE (HÔPITAUX CHRONIQUES)

---

#### ARTICLE 1 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES

**1.01** L'employeur continue le cours d'initiation pour les personnes salariées affectées aux soins des bénéficiaires chroniques.

**1.02** Les cours s'adressent, dans une proportion de 15 % par année, aux personnes salariées des titres d'emploi suivants:

- Préposé(e) aux bénéficiaires;
- Préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires;
- Préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie;
- Préposé(e) en inhalothérapie.

La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois.

**1.03** L'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès au cours, à moins d'impossibilité absolue.

Avant chaque session, l'employeur affiche la liste des personnes salariées inscrites au cours.

**1.04** Le contenu et la durée du cours sont déterminés par l'employeur.

**1.05** La personne salariée, inscrite au cours, est libérée de son travail tout en recevant son salaire pendant le temps nécessaire pour participer au cours. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

**1.06** La personne salariée qui a suivi le cours dont il est fait mention dans le présent article reçoit, si elle réussit son examen, une prime hebdomadaire de:

<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
6,81 \$	6,88 \$	6,95 \$

**1.07** L'employeur reconnaît les cours suivis et réussis dans un autre établissement chronique en autant qu'ils soient jugés équivalents à ceux dispensés aux personnes salariées de son établissement.

# **ANNEXE E**

## **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS(TRICES)**

---

### **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.

### **ARTICLE 2**

#### **TITRE D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLES DE SALAIRES**

Le libellé et échelles de salaires du titre d'emploi d'éducateur(trice) apparaissent à l'article 48 de la présente convention.

### **ARTICLE 3**

#### **PÉRIODE DE PROBATION**

Tout(e) nouvel(le) éducateur(trice) est soumis(e) à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours civils. Cependant, si, au terme de cette période, l'éducateur(trice) n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il(elle) ait accompli cent vingt (120) jours de travail.

L'éducateur(trice) en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, il(elle) n'a pas droit à la procédure de grief.

### **ARTICLE 4**

#### **MUTATIONS VOLONTAIRES**

La personne salariée de l'établissement qui n'est pas éducateur(trice) et à laquelle un poste d'éducateur(trice) est attribué en vertu du paragraphe 13.10 de la convention collective, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours de travail.

Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation

et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

## **ARTICLE 5 PÉRIODE DE REPOS**

Les périodes de repos sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.

## **ARTICLE 6 REPAS**

Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur(trice) appelé(e), dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.

## **ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir:

- 1- aux éducateurs(trices) du même service;
- 2- si les éducateurs(trices) du même service ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offrira aux éducateurs(trices) des autres services, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement.

## **ARTICLE 8 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE**

**8.01** L'éducateur(trice) à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en



éducation spécialisée (programme d'études du cégep une prime d'encouragement à l'étude:

<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
384,00 \$	388,00 \$	392,00 \$

- 8.02** Toutefois, l'éducateur(trice) qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaires supérieure ne peut bénéficier de cette prime.
- 8.03** Les équivalences ou les exemptions accordées par le cégep ne sont pas acceptées aux fins de cet article.
- 8.04** Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducateur(trice) qui a obtenu une bourse d'études dans le cadre du programme de perfectionnement prévu à l'article 40, ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.
- 8.05** Les programmes complétés et réussis en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cégep) ne sont pas considérés aux fins de l'application de l'annexe I.

## **ARTICLE 9 PERFECTIONNEMENT**

Les dispositions prévues à l'article 2 de l'annexe I (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur(trice)".

L'éducateur(trice) qui complète et réussit trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation, en enfance inadaptée ou en adaptation scolaire et sociale bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaires et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe I.

## **ARTICLE 10 RÉMUNÉRATION**

### **10.01 Classe 03**

Cf. article 48 de la convention générale.

**10.02** Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère de l'Éducation, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement.

### **10.03 Classe 02**

Cf. article 48 de la convention générale.

### **10.04 Classe 01**

Cf. article 48 de la convention générale.

**10.05** Lorsque l'éducateur(trice) accède à une classe supérieure, il(elle) est situé(e) dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il(elle) ne peut subir de diminution de traitement.

**10.06** Les éducateurs(trices) au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui ont opté, avant le 30 juin 1978, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admis(es) à la classe 02 si ils (elles) ont complété et réussi 50 % des programme d'études.

## **ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

La semaine de travail de l'éducateur(trice) est celle qui existe à la date d'entrée en vigueur de la convention.

La semaine de travail peut être de trente-cinq (35) heures, trente-six heures et quart (36 1/4), ou trente-huit heures et trois quarts (38 3/4), divisées en cinq (5) jours de sept (7) heures, sept heures et quart (7 1/4), ou sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.

Toutefois, lorsque la semaine de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors des arrangements locaux, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) par semaine.

## **ANNEXE F**

### **ANNEXE DES PROFESSIONNELS(LES)**

---

#### **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 professionnels(les) dont les titres d'emploi sont prévus à la présente annexe.

#### **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION**

La section A de l'article 1 de la convention générale est remplacée par les dispositions suivantes:

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

Cependant, si au cours de cette période, la personne salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

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

## **ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE**

(Cet article remplace l'article 17 de la convention générale)

**3.01** La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

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

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

**3.03** 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 pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaires 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.

**3.04** Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. 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.

**3.05** Nonobstant les paragraphes 3.01, 3.03 et 3.04 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 salaires, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

**3.06** Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au

stage de probation prescrit par les normes de l'Ordre professionnel qui régit sa profession dans la province de Québec, et se conforme à la décision prise par ledit Ordre, à la fin du stage.

#### **ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL**

(L'article suivant s'ajoute à l'article 6 de la convention générale)

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

#### **ARTICLE 5 MUTATIONS VOLONTAIRES**

(L'article suivant remplace l'article 13 de la convention générale)

- 5.01** Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation doit être affiché immédiatement aux endroits habituels, durant une période de quinze (15) jours civils.
- 5.02** Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement pendant la période où il est soumis à l'application du présent article.
- La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenue, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste.
- 5.03** Toute personne salariée, peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.
- 5.04** Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- 5.05** Le poste est accordé au candidat le plus compétent parmi ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes, que celui-ci vienne ou non de l'unité de négociation.

En cas de contestation sur la plus grande compétence du candidat à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve.

**5.06** Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur, si plusieurs candidats ont une compétence équivalente.

**5.07** Si un poste à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur un candidat de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 5.09.

**5.08** L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.

**5.09** Le candidat auquel le poste est attribué en vertu des paragraphes 5.05 et 5.06 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, 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. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**5.10** La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où il ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte du paragraphe 15.05 de la convention collective.

**5.11** Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

**5.12** Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.

## **ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

(L'article suivant remplace l'article 18 de la convention générale)

- 6.01** La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.
- 6.02** Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine.
- 6.03** La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.
- 6.04** Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.
- 6.05** La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

## **ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

(Cet article remplace l'article 19 de la convention générale)

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

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



**7.02** 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 sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

## **ARTICLE 8 CONGÉ ANNUEL**

L'article 21 de la convention générale s'applique aux personnes salariées couvertes par la présente annexe. Cependant, les trois premiers alinéas du paragraphe 21.01 de cet article sont remplacés par le suivant.

**8.01** Pendant la durée de la présente convention, l'employeur n'apportera aucun changement au régime de vacances actuellement en vigueur.

## **ARTICLE 9 ÉVALUATION**

**9.01** Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

**9.02** Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel et le chef de service.

## **ARTICLE 10 PERFECTIONNEMENT**

(Cet article remplace l'article 35 de la convention générale)

- 10.01** Avec l'autorisation de l'employeur, toute personne salariée peut participer à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de la formation professionnelle.
- 10.02** Les frais encourus par les personnes salariées pour ces activités sont à la charge de l'employeur s'ils lui ont été dévoilés et s'il les a acceptés.
- 10.03** L'employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée qui en fait la demande, aux fins d'études pertinentes à sa profession.
- 10.04** Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.
- 10.05** La personne salariée en congé d'absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté si ladite absence n'excède pas cinquante-deux (52) semaines. Si ladite absence excède cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine et ce, pour la durée totale de l'absence.
- 10.06** À son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.

## **ARTICLE 11 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

(Cet article remplace les paragraphes 37.01 et 37.02 de la convention générale).

- 11.01** 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, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

- 11.02** Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction du contre-signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

- 11.03** Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur ou des auteurs, leurs qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle ils exercent leur profession.
- 11.04** Les parties reconnaissent comme base de leur action professionnelle les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'Ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans la présente convention.
- 11.05** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement.
- 11.06** Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les parties forment un comité technique provincial composé de quatorze (14) membres désignés d'une part de représentants de chacune des associations suivantes: l'A.H.Q., C.Q.C.H.R., A.C.J.Q., l'A.C.H.A.P., la F.C.L.S.C.Q., et d'un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux et d'autre part, de sept (7) représentants de la partie syndicale C.S.N., F.T.Q., C.E.Q., dont le mandat consiste à tenir des rencontres pour:
- 1- identifier les problèmes de responsabilité civile pour les personnes salariées comme préposées des établissements;
  - 2- faire la cueillette des informations nécessaires à l'exécution de leur mandat;
  - 3- établir l'état du droit sur les problèmes de responsabilité civile soulevés;
  - 4- faire aux parties les recommandations utiles.

## **ARTICLE 12 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRES**

- 12.01** Les titres d'emploi suivants sont visés par la présente annexe et les libellés et échelles de salaire de ces titres d'emploi apparaissent à l'article 48 de la présente convention.
- |      |   |
|------|---|
| 1254 | Audiologiste (titre réservé)<br>Thérapeute de l'ouïe  |
| 1204 | Audiologiste-orthophoniste (titre réservé)<br>Thérapeute de l'ouïe, de la parole, du langage et de la communication |

1543	Conseiller ou conseillère en enfance inadaptée
1230	Ergothérapeute (titre réservé) Thérapeute de la réadaptation fonctionnelle par l'activité
1255	Orthophoniste (titre réservé) Thérapeute de la parole, du langage et de la communication
1652	Psycho-éducateur ou psycho-éducatrice
1658	Récréologue

### **Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi**

- 12.02** Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1995 et celles embauchées après cette date, sont classifiées selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au paragraphe 12.01 conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi et ce, rétroactivement au 1er juillet 1995 ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure.
- 12.03** La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un de ces titres d'emploi, est réputée posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.
- 12.04** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée.

### **Intégration dans les échelles de salaires des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

(Le paragraphe suivant remplace le troisième alinéa du paragraphe 47.01 de la convention collective).

- 12.05** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16, 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 12.10 à 12.16.

### **Reconnaissance des années d'expérience professionnelle**

- 12.06** Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.
- 12.07** 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.
- 12.08** Sous réserve des paragraphes 12.10 à 12.16 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.
- 12.09** Nonobstant les paragraphes 12.07 et 12.08, 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 salaires, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

**Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal ou additionnelles aux exigences requises apparaissant à l'article 48**

- 12.10** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.
- 12.11** 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.
- 12.12** 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 (1 1/2) d'expérience professionnelle.
- 12.13** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.
- 12.14** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.
- 12.15** "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.

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

Cependant, en application du paragraphe 12.12, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) 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**

- 12.17** La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

- 12.18** L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

- 12.19** Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 12.10 à 12.16.

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

- 12.21** 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.

### **12.22 Prime de coordination professionnelle**

La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de 5 % de son salaire.

# ANNEXE G

## DISPARITÉS RÉGIONALES

---

### SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

#### **1.01 Dépendant:**

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

#### **1.02 Point de départ:**

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

#### **1.03 Secteurs:**

##### **Secteur V**

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

##### **Secteur IV**

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq.

##### **Secteur III**

- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

### Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

### Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

## SECTION II NIVEAU DES PRIMES

**2.01** La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Secteurs	Au 95-07-01 (\$)	Au 97-01-01 (\$)	Au 98-01-01 (\$)
Avec dépendant(s)	Secteur V	14 614,00	14 760,00	14 908,00
	Secteur IV	12 387,00	12 511,00	12 636,00
	Secteur III	9 526,00	9 621,00	9 717,00
	Secteur II	7 570,00	7 646,00	7 722,00
	Secteur I	6 122,00	6 183,00	6 245,00
Sans dépendant	Secteur V	8 289,00	8 372,00	8 456,00
	Secteur IV	7 028,00	7 098,00	7 169,00
	Secteur III	5 955,00	6 015,00	6 075,00
	Secteur II	5 046,00	5 096,00	5 147,00
	Secteur I	4 281,00	4 324,00	4 367,00

**2.02** La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

**2.03** Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée



de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

**2.04** Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 34 (Régime de congé à traitement différé) peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

**2.05** Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article 1, travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" du paragraphe 1.01 de la section I de la présente annexe.

### **SECTION III AUTRES BÉNÉFICES**

**3.01** L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits au paragraphe 1.03 de la section I.

- a) Le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
  - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
  - 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

**3.02** Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

**3.03** Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus au paragraphe 3.01 lui sont remboursés.

De plus, le poids de 228 kilogrammes prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45e) jour civil de séjour sur le territoire.

**3.04** Ces frais sont payables à 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'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la personne salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est toutefois effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 3.01 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

**3.05** Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement,

des bénéficiaires équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, l'employeur n'est tenu à aucun remboursement.

## **SECTION IV SORTIES**

**4.01** L'employeur rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants:

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et trois (3) sorties par année pour la personne salariée avec dépendant(s);
- b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au présent article même si elle perd son statut de conjoint au sens de l'article 1.

**4.02** Le fait que le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

**4.03** Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la

localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauchage;

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

**4.04** Une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par une ou un ami(e) pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.03. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

**4.05** Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit: conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

**4.06** La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et l'employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

## **SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**

**5.01** L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

## **SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE**

**6.01** Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'un des dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

## **SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE**

**7.01** La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

## **SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE**

**8.01** Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

## **SECTION IX LOGEMENT**

**9.01** Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

**9.02** Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

**9.03** Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

## **SECTION X PRIME DE RÉTENTION DE SEPT-ÎLES ET PORT-CARTIER**

**10.01** La prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel est maintenue pour les personnes salariées engagées avant le 30 juin 1998 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier. Cette prime demeure également applicable à toute personne salariée à laquelle est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention collective.

Le maintien ou le non-maintien du régime de primes de rétention pour les personnes salariées engagées après le 30 juin 1998 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet lors des discussions prévues à la lettre d'entente concernant le classement des localités ou à défaut, entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.

## **SECTION XI DISPOSITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES**

**11.01** Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective:

- la définition de "point de départ" prévue au paragraphe 1.02 de la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévues aux paragraphes 2.01 et 2.02 de la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;
- le transport de nourriture prévu à la section VII.

L'employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

## ANNEXE H

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

---

#### SECTION I

À moins que les parties n'en conviennent autrement par arrangement local, la présente section s'applique aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, à l'exception de celles détenant un des titres d'emploi énumérés au paragraphe 32.01.

- 1.01** L'employeur accorde à cette personne salariée quinze (15) jours de congés payés par année.
- 1.02** L'employeur inscrit à l'horaire les jours mentionnés au paragraphe 1.01 ainsi que neuf (9) des jours de congés fériés prévus au paragraphe 20.01 de la convention collective de façon à accorder, à la personne salariée visée, une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines. Les quatre (4) autres jours de congés fériés sont déterminés par arrangement au niveau local.
- 1.03** Lorsque l'un des congés prévus au paragraphe 1.01 survient pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé payé. L'employeur versera alors la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 1.04.
- 1.04** Pour les congés prévus au paragraphe 1.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 1.05** La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente section conserve son statut de personne salariée à temps complet.
- 1.06** La personne salariée visée par la présente section ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 32.01 sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

## SECTION II

La présente section s'applique aux personnes salariées d'un des titres d'emploi énumérées au sous-alinéa 1-B)a) du paragraphe 32.01 qui, à la date de la signature de la présente convention, sont titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit.

**2.01** La personne salariée qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue à l'alinéa précédent, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

**2.02** Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire <sup>(1)</sup> ou, le cas échéant, le salaire <sup>(1)</sup> servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la personne salariée, du pourcentage déterminé ci-après:

0 à 5 ans d'ancienneté :	11 %
5 à 10 ans d'ancienneté :	12 %
10 ans et plus d'ancienneté :	14 %

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe 2.01 de la présente section.

**2.03** Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence <sup>(2)</sup>, de 1.4 jour pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle

---

<sup>(1)</sup> Salaire: Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C.

<sup>(2)</sup> La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une personne salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congés fériés et les jours de congés payés prévus au paragraphe 2.01 de la présente section.



récupération, l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.41 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

La personne salariée qui, au 30 novembre, a dix (10) ans et plus d'ancienneté, reçoit au plus tard le 15 décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire <sup>(1)</sup>, calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence <sup>(2)</sup>.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés-maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas, par rapport à l'année de référence.

Au moment du paiement des jours de congés-maladie visés au paragraphe 23.42, l'employeur précise à la personne salariée, sur son talon de chèque ou autrement, les montants versés ou récupérés sur sa banque de maladie conformément à l'application du présent paragraphe.

- 2.04** La personne salariée visée à la présente section peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.
- 2.05** La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente section conserve son statut de personne salariée à temps complet.
- 2.06** Les dispositions prévues à l'article 20 (Congés fériés payés) de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente section.
- 2.07** La personne salariée visée par la présente section ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 32.01, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

---

<sup>(1)</sup> Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C.

<sup>(2)</sup> La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une personne salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congés fériés et les jours de congés payés prévus au paragraphe 2.01 de la présente section.

# ANNEXE I

## 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 et est classé dans le groupe (02) - Techniciens, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe C.

### ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

- 2.01** Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaires pourvu que le programme d'études soit reconnu par le Comité de perfectionnement.
- 2.02** Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaires pourvu que le programme d'études soit reconnu par le Comité de perfectionnement.
- 2.03** Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes.
- 2.04** Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu par le Comité de perfectionnement, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaires.

Une personne salariée, inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaires lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat.

- 2.05** Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue par le Comité de perfectionnement, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaires.
- 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.
- 2.07** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, le Comité de perfectionnement, prévu à l'article 40, établit la liste des programmes d'études postsecondaires (formation additionnelle au cours de base) de niveau collégial ou universitaire spécifiques au titre d'emploi, qu'il reconnaît aux fins d'avancement accéléré dans l'échelle de salaires.
- Cette liste peut être révisée de temps à autre par le Comité.
- 2.08** 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 salaires. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.
- 2.09** Les personnes salariées au service d'un établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention pourront bénéficier rétroactivement à cette date, aux fins d'avancement dans leur échelle de salaires, des décisions du Comité de perfectionnement en ce qui a trait à l'établissement de la valeur des programmes d'études postsecondaires spécifiques à chaque titre d'emploi, aux fins d'avancement dans leur échelle de salaires.

## ANNEXE J

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES D'ACCUEIL POUR PERSONNES ÂGÉES

---

#### ARTICLE 1 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES

- 1.01** L'employeur donne des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires. Ces cours s'adressent, dans une proportion de 15 % par année, aux personnes salariées titulaires de poste des titres d'emploi suivants:
- Préposé(e) aux bénéficiaires;
  - Préposé(e) (certifié(e) "A") aux bénéficiaires;
  - Préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie;
  - Préposé(e) en inhalothérapie.
- La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois.
- 1.02** L'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès au cours, à moins d'impossibilité absolue.
- Avant chaque session, l'employeur affiche la liste des personnes salariées inscrites au cours.
- 1.03** Le contenu et la durée du cours sont déterminés par l'employeur après consultation du syndicat. Toutefois la durée du cours ne peut être inférieure à deux (2) jours.
- 1.04** La personne salariée, inscrite au cours, est libérée de son travail tout en recevant son salaire pendant le temps nécessaire pour participer au cours. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.
- 1.05** L'employeur reconnaît les cours suivis dans un autre établissement en autant qu'ils soient jugés équivalents à ceux dispensés aux personnes salariées de son établissement.
- 1.06** Les livres requis et utilisés par les personnes salariées sont mis gratuitement à leur disposition pour la durée du cours. Les résumés de cours sont fournis gratuitement aux personnes salariées inscrites.



## ANNEXE K

### FORMULE DE RÉPARTITION DES SOMMES DISPONIBLES AUX FINS DE PERFECTIONNEMENT

---

Les sommes disponibles aux fins de perfectionnement sont réparties entre les établissements selon la formule suivante:

$$Be = \sum_l \sum_j \frac{.60B (Tce + Tpe) Sma}{(Tca + Tpa) Smp} \frac{k}{m} + \sum_l \sum_j \frac{.20B (Tce + Tpe) Fr}{G (Tce + Tpe) Fr} \frac{k}{m} + \sum_l \sum_j \frac{.20B (Tce + Tpe) Fve}{G (Tce + Tpe) Fve} \frac{k}{m}$$

Be: Budget pour un établissement donné

B: Budget disponible aux fins de perfectionnement pour l'ensemble des personnes salariées titulaires de postes du secteur de la Santé et des Services sociaux et visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres de la Fédération des Affaires sociales, Inc. (C.S.N.).

Tce: Nombre d'effectifs temps complet titulaires de poste d'un établissement.

Tpe: Nombre d'effectifs temps partiel titulaires de poste d'un établissement.

Tca: Nombre total d'effectifs titulaires de poste à temps complet du secteur de la Santé et des Services sociaux visés par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres de la Fédération des Affaires sociales, Inc. (C.S.N.).

Tpa: Nombre total d'effectifs titulaires de poste à temps partiel du secteur de la Santé et des Services sociaux visés par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres de la Fédération des Affaires sociales, Inc. (C.S.N.).

Sma: Salaire moyen journalier des personnes salariées travaillant pour des employeurs représentés par l'Association des Centres hospitaliers et des centres d'accueil privés du Québec et visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres de la Fédération des Affaires sociales, Inc. (C.S.N.).

Smp: Salaire moyen journalier des personnes salariées du secteur de la Santé et des Services sociaux visés par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres de la Fédération des Affaires sociales, Inc. (C.S.N.).

Fr: Facteur régional <sup>(1)</sup>

Fve: Facteur de volume d'effectifs <sup>(2)</sup>

---

(1) Le tableau des facteurs régionaux est:

Région 01	1,250	Région 06B	1,050
Région 02	1,125	Région 06C	1,050
Région 03	1,000	Région 07	1,250
Région 04	1,100	Région 08	1,250
Région 05	1,100	Région 09	1,250
Région 06A	1,000	Région 10	1,250

(2) Le tableau des facteurs du volume d'effectifs est:

Établissements ayant entre	1	et	5	effectif(s)	2,00
Établissements ayant entre	6	et	10	effectifs	1,75
Établissements ayant entre	11	et	50	effectifs	1,50
Établissements ayant entre	51	et	100	effectifs	1,00
Établissements ayant entre	101	et	300	effectifs	0,75
Établissements ayant	301	effectifs et plus			0,50

## ANNEXE L

### CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER(ÈRE)-BACHELIER(ÈRE)

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

**1.01** Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à l'infirmier(ère)-bachelier(ère) et à l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère).

Les libellés et échelles de salaires de ces titres d'emploi apparaissent à l'article 48 de la présente convention.

**1.02** Les dispositions suivantes de l'annexe C s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe:

- article 8 - mise à jour et congé sans solde pour études
- article 9 - comité des soins infirmiers
- article 10 - heures et semaines de travail
- article 12 - congé annuel
- article 14 - remplacement à différentes fonctions
- article 15 - congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique

**1.03** Les dispositions suivantes de l'annexe F s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe:

- article 5 - Mutations volontaires
- article 9 - Évaluation
- article 11 - Pratique et responsabilité professionnelle
- article 12 - Reconnaissance des années d'expérience professionnelle (paragraphe 12.06 à 12.09)  
Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal ou additionnelles aux exigences requises apparaissant à l'article 48 (paragraphe 12.10 à 12.16)  
Avancement d'échelon (paragraphe 12.17 à 12.21)



## **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION**

(La section A de l'article 1 de la convention générale est remplacée par les dispositions suivantes.)

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

Cependant, si au cours de cette période, la personne salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

## **ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE**

(Cet article remplace l'article 17 de la convention générale.)

**3.01** La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaires au moment où elle est classée.

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

- 3.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.
- 3.03** Nonobstant le paragraphe 3.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaires, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 3.04** Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'Ordre professionnel qui régit sa profession dans la province de Québec (O.I.I.Q.), et se conforme à la décision prise par ledit Ordre, à la fin du stage.

#### **ARTICLE 4**

#### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 14 (PROCÉDURE DE MISE À PIED) ET À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)**

Aux fins d'application des paragraphes 14.14 (3e étape) et 15.05 (poste comparable), les titres d'emploi d'infirmier(ère)-bachelier(ère) et d'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) sont réputés être compris dans le secteur d'activités "infirmier(ère)".

#### **ARTICLE 5**

#### **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

(Cet article remplace le paragraphe 19.04 de la convention générale.)

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 sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

## **ARTICLE 6 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**

### **Intégration dans les échelles de salaires des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

- 6.01** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 3 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16 de l'annexe F, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.
- 6.02** La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 12.10 à 12.16 de l'annexe F.

### **Intégration dans les échelles de salaires des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

- 6.03** La personne salariée promue à un poste d'infirmier(ère)-bachelier(ère) ou, d'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire prévue à l'article 6 de l'annexe C et de la prime prévue pour le(la) chef d'équipe.

Quant à l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef qui obtient un poste d'infirmier(ère)-bachelier(ère), il(elle) maintient la rémunération qu'il(elle) recevait avant sa promotion (salaire plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire prévue à l'article 6 de l'annexe C) jusqu'à ce qu'il(elle) se situe dans sa nouvelle échelle de salaires à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu'il(elle) recevait avant sa promotion.

- 6.04** Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmier(ère), l'infirmier(ère)-bachelier(ère) ou l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) (ou l'infirmier(ère)-bachelier(ère)-assistant(e) du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour le(la) chef d'équipe), il(elle) reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier(ère)-bachelier(ère), le salaire qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans

l'échelle de salaire d'infirmier(ère)-bachelier(ère) lui procure un salaire moindre que celui qu'il(elle) aurait reçu dans le titre d'emploi qu'il(elle) a quitté, il(elle) continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

## **ARTICLE 7**

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS**

- 7.01** Le moniteur ou la monitrice et l'assistant(e)-infirmier(ère)-chef 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 par le Comité de perfectionnement, est classifié(e) infirmier(ère)-bachelier(ère) ou, le cas échéant, assistant(e)-infirmier(ère)-chef-bachelier(ère) à la date d'obtention de son diplôme.
- 7.02** Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu des paragraphes 7.01 sont celles apparaissant au paragraphe 6.03 de la présente annexe.

**PARTIE III**  
**APPENDICES**

---

---

## APPENDICE NO 1

---

Les dispositions de l'article 42 (Sécurité santé) tiennent lieu des dispositions prévues au chapitre IV de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

## APPENDICE NO 2

---

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si D.R.H.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, D.R.H.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

## APPENDICE NO 3

---

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-chômage concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.



**PARTIE IV**  
**LETTRES D'ENTENTE**

---

---

## **LETTRE D'ENTENTE NO 1**

### **CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIERS(ÈRES) AUXILIAIRES, PUÉRICULTRICES ET GARDES-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITS(ES) AU S.P.S.S.S.**

---

Les dispositions de cette lettre d'entente s'applique à compter du 30 juin 1998 à 00H00.

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- que le nombre d'infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices et gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits(es) au S.P.S.S.S. 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 d'infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices et gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du SPSSS si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;
4. dans le cas où le nombre d'infirmiers(ères) auxiliaires, puéricultrices et gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits(es) au S.P.S.S.S. est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

## **LETTRE D'ENTENTE NO 2**

### **RELATIVE AU RECYCLAGE DES PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET INSCRITES AU S.P.S.S.S.**

---

Pour la durée de la présente convention collective, un montant maximum de 4 000 000 \$ est mis à la disposition du S.P.S.S.S. aux fins de recyclage pour l'ensemble des personnes salariées du secteur de la Santé et des Services sociaux bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au S.P.S.S.S.

Ce montant est utilisé pour le remboursement des indemnités de sécurité d'emploi, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

Les sommes non utilisées deviennent automatiquement périmées à la date d'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

### CONCERNANT LA RECONVERSION DES HEURES

---

Dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et de maximiser le nombre de postes à temps complet, les parties locales conviennent de procéder selon les dispositions suivantes:

- 1- d'ici le 1<sup>er</sup> juin 1991, les parties locales tentent de convertir en postes les heures travaillées par les personnes salariées de la liste de rappel, par l'équipe de remplacement, par le personnel des agences de recrutement ainsi que les heures travaillées en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

Les parties locales apprécient les heures effectuées lors de surcroîts temporaires de travail et de travaux à durée limitée tels que définis au paragraphe 1.31 de la convention collective;

- 2- elles utilisent comme base de calcul annualisée, le mois de l'année 1989 (à l'exclusion de septembre 1989) où les heures travaillées mentionnées au premier (1<sup>er</sup>) alinéa ont été les moins nombreuses;
- 3- cette conversion doit également tenir compte de la nécessité de répondre à la demande d'heures de travail en fonction notamment:
  - a) de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
  - b) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées;
- 4- dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la réalisation des objectifs de la présente lettre d'entente.
- 5- lors de la création de postes, le cas échéant, elle se fait selon l'ordre suivant:
  - a) création de postes à temps complet dans un service;
  - b) création de postes d'équipe volante ou fusionnés à temps complet;
  - c) création de postes à temps partiel dans un service;
  - d) création de postes d'équipe volante ou fusionnés à temps partiel;
- 6- les postes créés en vertu de la présente entente sont affichés et comblés conformément aux

dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires);

- 7- les parties locales peuvent convenir de modalités différentes de création de poste ou de tout autre sujet relatif à l'application de la présente lettre d'entente;
- 8- les délais prévus dans la présente lettre d'entente peuvent être modifiés par les parties locales.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 4**

### **SUR LA FISCALITÉ**

---

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- la formation d'un comité paritaire formé de dix (10) personnes (cinq (5) représentants patronaux et cinq (5) représentants syndicaux), étant entendu que chaque partie possède un vote;
- 2- le mandat de ce comité comporte les deux (2) volets suivants:
  - a) établir une politique uniforme sur l'évaluation des coûts de logement à être déclarés aux fins d'impôt;
  - b) examiner les différentes solutions aux problèmes encourus suite aux modifications des régimes fiscaux;
- 3- le comité remet son rapport dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, à moins que les parties n'en conviennent autrement;
- 4- dès la remise du rapport aux parties négociantes, des discussions sont entreprises afin de convenir de solutions appropriées;
- 5- le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais des libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux, membres du comité.

## LETTRE D'ENTENTE NO 5

### RELATIVE À LA PERTE D'ÉCHELON

---

L'infirmier(ère) qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, bénéficiait toujours d'une compensation pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postsecondaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, tant et aussi longtemps qu'il(elle) demeure au service dudit employeur:

perte d'un demi-échelon :	3,00 \$
perte d'un échelon :	5,00 \$
perte de deux échelons :	10,00 \$
perte de trois échelons :	15,00 \$
perte de quatre échelons :	20,00 \$
perte de cinq échelons :	25,00 \$
perte de six échelons :	30,00 \$

Toutefois, si l'infirmier(ère) devient admissible à la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe C, le paragraphe précédent cesse de s'appliquer à moins que ladite rémunération additionnelle soit moindre que la compensation prévue à la présente lettre, auquel cas, il(elle) reçoit la différence.

## LETTRE D'ENTENTE NO 6

### CONCERNANT LA PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

---

Tous les griefs sont soumis aux dispositions prévues à l'article 11. Toutefois, les parties locales peuvent, par entente écrite, convenir que les griefs seront entendus selon la procédure de médiation arbitrale prévue à la présente.

Une telle entente prend fin à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective ou à une date antérieure, si les parties y consentent.

#### PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

- 1- Tous les griefs y compris les griefs existants à la signature de la convention collective sont soumis à la procédure de médiation arbitrale, à l'exception des suivants:
  - a) congédiement;
  - b) suspension de plus d'un (1) mois;
  - c) tous les griefs à incidence monétaire de plus de 2 000 \$. Si plusieurs griefs sont de même nature, les réclamations sont additionnées aux fins de calcul;
  - d) griefs découlant de l'application de la Loi concernant la rémunération dans le secteur public (Loi 70), celle concernant les conditions de travail dans le secteur public (Loi 105) et celle assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la Santé et des Services sociaux (Loi 160);
  - e) griefs découlant de l'application du paragraphe 23.39;
  - f) tous les griefs exclus par entente entre les parties.

Ces griefs sont visés par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

- 2- Les parties peuvent convenir de soumettre plus d'un grief au médiateur-arbitre.
- 3- Les parties s'entendent sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre. S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par l'arbitre en chef du Greffe à même la liste des arbitres prévue à la convention. La demande doit préciser le ou les griefs sur lesquels porte la médiation arbitrale.
- 4- Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'il juge appropriée.
- 5- Le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Il peut également décider de ne procéder que sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.



Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

- 6- À défaut de règlement, ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, il doit disposer du litige dans la mesure du possible la journée même.

Avant de rendre sa décision, le médiateur-arbitre doit permettre aux parties et à leurs témoins, si elles le désirent, de se faire entendre.

La décision écrite et motivée doit normalement suivre dans les quinze (15) jours.

- 7- Il doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ.
- 8- Les dispositions des paragraphes 11.16 à 11.25 de la convention collective s'appliquent lors de l'étape de l'arbitrage.
- 9- La décision du médiateur-arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale. Elle est finale et exécutoire.
- 10- Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.
- 11- Les parties qui choisissent la procédure de médiation arbitrale en avisent le greffier et lui transmettent une liste des griefs déjà inscrits et qui sont soumis à la procédure de médiation arbitrale.
- 12- Les frais et honoraires du médiateur-arbitre sont assumés à 70 % par l'employeur et à 30 % par le syndicat.

## LETTRE D'ENTENTE NO 7

### RELATIVE À LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

---

- 1- Dans un délai de soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le greffier confirme à chaque établissement et syndicat local la liste de leurs griefs inscrits au Greffe et logés en vertu des conventions collectives antérieures.
- 2- Les parties locales disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter du 1er avril 1996 pour tenter de régler les griefs, étant compris que chaque règlement constitue un cas d'espèce.
- 3- Au terme de cette période, les parties doivent recourir à la médiation si 75 % de l'ensemble des griefs n'a pas été réglé et que le nombre de griefs encore en suspens est supérieur à vingt (20).
- 4- Dans les dix (10) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2, les parties choisissent la personne devant agir à titre de médiateur. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre de l'Emploi de procéder à la nomination du médiateur à même la liste des conciliateurs et médiateurs du ministère.
- 5- Dans l'éventualité où des frais et honoraires doivent être payés au médiateur, ceux-ci ne sont pas à la charge de la partie syndicale.
- 6- Sur accord des parties, la médiation peut porter également sur les griefs non inscrits au Greffe.
- 7- Le médiateur doit remettre son rapport aux parties dans les quarante-cinq (45) jours de son entrée en fonction. Ce rapport doit faire état des griefs non réglés et peut contenir des recommandations en vue de solutionner une partie ou la totalité des griefs. Ce rapport ne peut de façon partielle ou complète être utilisé devant un arbitre.
- 8- Dans les dix (10) jours de la réception du rapport du médiateur, les parties se rencontrent pour voir à l'application des recommandations, s'il y a lieu.
- 9- Au terme de ce délai, les parties conviennent que les griefs qui ont été soumis au médiateur et qui n'ont pas fait l'objet d'une entente sont régis par les dispositions suivantes:
  - a) les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre et procèdent selon les dispositions

prévues à l'article 11 de la convention collective;

- b) à défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre dans un délai de quinze (15) jours:
  - i) les griefs inscrits antérieurement au Greffe sont réinscrits selon l'ordre initial dans lequel ils avaient été soumis;
  - ii) les griefs non inscrits au Greffe le sont selon l'ordre chronologique de la date de leur dépôt.

10- Les délais prévus à la présente procédure peuvent être modifiés sur accord des parties.

11- Les griefs découlant de l'application de la Loi concernant la rémunération dans le secteur public (Loi 70), celle concernant les conditions de travail dans le secteur public (Loi 105) et celle assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la Santé et des Services sociaux (Loi 160) ainsi que ceux découlant de l'application de l'article 46 de la convention collective 1979-1982 ne sont pas soumis à la présente procédure.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 8**

### **RELATIVE À LA DÉINSTITUTIONNALISATION DES PERSONNES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL**

---

#### **ARTICLE 1 OBJET**

- 1.01** La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables aux personnes salariées visées par la désinstitutionnalisation.
- 1.02** Elle s'applique lors de l'abolition de postes ou du transfert de personnes salariées détentrices de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des bénéficiaires.
- 1.03** Elle s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dans une unité de vie ou dans un département visé à l'alinéa précédent, lorsqu'il y a concurremment d'autres mesures ayant pour effet d'abolir des postes ou de transférer des personnes salariées.
- 1.04** Dans l'éventualité de la fermeture totale ou partielle d'une ressource d'hébergement créée dans le cadre de la désinstitutionnalisation, la présente entente s'applique également aux personnes salariées si cette fermeture résulte d'une seconde désinstitutionnalisation telle que définie au présent article.
- 1.05** La convention collective continue de s'appliquer sous réserve des dispositions suivantes:

#### **ARTICLE 2 ÉVALUATION DES BESOINS**

- 2.01** Les parties conviennent de la mise en place par unité de vie et/ou par département etc. d'une ou d'équipes multidisciplinaires regroupant, entre autres, les intervenants(es) directs(es) impliqués(es) auprès des bénéficiaires.

- 2.02** L'équipe évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque bénéficiaire et, s'il y a lieu, recommande le type de ressource d'hébergement approprié pour chacun d'eux.
- 2.03** L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

### **ARTICLE 3 EMPLOI**

- 3.01** Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste, et ce, quelle que soit leur ancienneté.
- 3.02** Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 14 à l'exclusion du paragraphe 14.22 et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.
- 3.03** Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement.
- 3.04** Les dispositions prévues aux paragraphes 1.20 à 1.23, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéficiaires, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de remplacement à l'établissement s'appliquent à ces personnes salariées.
- 3.05** Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur remplacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement ou, le cas échéant, suite à une entente entre les parties locales, dans un autre établissement; dans ce dernier cas, la personne salariée remplacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective.
- 3.06** Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'avoir un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- 3.07** Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalente à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

## **ARTICLE 4 DISPOSITIONS D'APPLICATIONS**

- 4.01** L'employeur et les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 peuvent convenir d'arrangements particuliers tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

- 4.02** Dans le cadre de l'application de la présente entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de mobilité équivalente 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 entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent le dépôt du grief.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans la présente section sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie du ou de la bénéficiaire.

Désignation des arbitres appelés à siéger sur une mésentente relative à l'article 2:

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties locales s'entendent pour désigner la ou les personnes qui sera ou seront éventuellement appelées à entendre le ou les griefs relatifs à l'article 2.

À défaut d'entente sur les choix de ces personnes ou, si cette ou ces personnes désignées n'est ou ne sont pas disponibles pour entendre le grief dans les délais prescrits, les parties locales recourent aux services de la première personne parmi les suivantes qui est disponible:

**RÉGION OUEST <sup>(1)</sup>**

BOISVERT, Marc  
BOLDUC, Michel  
COURTEMANCHE, Louis B.  
DUBÉ, Jean-Louis  
HAMELIN, François

**RÉGION EST <sup>(1)</sup>**

BLOUIN, Rodrigue  
CASGRAIN, André P.  
CÔTÉ, Gabriel M.  
GUAY, Richard  
MORIN, Marcel  
ROY, Léonce E.  
SEXTON, Jean  
TOUSIGNANT, Lyse

**4.04** Les griefs soumis relativement à l'application de la présente entente sont considérés comme des griefs prioritaires au sens du paragraphe 11.31 de la convention collective.

---

<sup>(1)</sup> La région Ouest comprend les régions administratives 05, 06, 07, 08, 13, 14, 15 et 16 et la région Est comprend les régions administratives 01, 02, 03, 04, 09, 10 et 12.

**LETTRE D'ENTENTE NO 9**  
**RELATIVE AU COMITÉ SUR LE TRAVAIL**  
**DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES**

---

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité sur le travail des infirmières auxiliaires.

**LE MANDAT DU COMITÉ**

Ce comité aura pour mandat de :

A- Prendre connaissance et faire l'examen :

- des divers modes d'organisation des soins infirmiers en regard de la place que chacun réserve au travail des infirmières auxiliaires en tenant compte de leurs actes délégués et de leur champ de pratique;
- de l'évaluation de l'efficacité de ces modes d'organisation du travail en soins infirmiers;
- de l'impact de l'adoption de chacun de ces modes d'organisation du travail sur la demande de main-d'oeuvre en soins infirmiers;
- des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, développement des soins de longue durée, etc);
- de toute l'information pertinente.

B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux régies régionales, aux établissements et aux parties négociantes, au plus tard le 31 mars 1996, tous les avis qu'il jugera à propos de faire sur la place et le rôle des infirmières auxiliaires dans les établissements du réseau.

**LA COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité sur le travail des infirmières auxiliaires sera composé:

- de personnes désignées par le ministère, par les régies régionales et par les associations d'établissements concernées;
- de personnes désignées par la CSN, la FTQ et l'UQIIA, au prorata de leur représentation des infirmières auxiliaires; il y aura au moins trois (3) représentants de la CSN;
- de personnes choisies par les deux parties pour leur expertise.



## **LE FONCTIONNEMENT ET LE PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ**

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, son plan de travail.

# **LETTRE D'ENTENTE NO 10**

## **RELATIVE AU COMITÉ SUR LA MAIN-D'OEUVRE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE**

---

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité sur la main-d'oeuvre en technologie médicale.

### **LE MANDAT DU COMITÉ**

En tenant compte des champs de pratique professionnelle et des actes délégués, ce comité aura pour mandat de:

- A- Prendre connaissance et faire l'examen:
- de l'impact sur la main-d'oeuvre des divers modes d'organisation du travail et des changements technologiques;
  - des besoins de main-d'oeuvre actuels et futurs ainsi que les besoins en terme de développement des ressources humaines;
  - de prospective de nouveaux champs professionnels;
  - des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, réorganisation des laboratoires, les développements médicaux, l'accessibilité aux services publics, etc);
  - toute information pertinente.
- B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux régies régionales, aux établissements et aux parties négociantes, tous les avis qu'il jugera à propos de faire.

### **LA COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité sur la main-d'oeuvre en technologie médicale sera composé:

- de cinq (5) personnes désignées par le ministère, par les régies régionales et par les associations d'établissements concernées;
- de trois (3) personnes désignées par le SPTM-CSN, deux (2) personnes désignées par la FAS-CSN et une (1) personne désignée par le SCFP-FTQ;
- de personnes choisies par les deux parties pour leur expertise.

## **LE FONCTIONNEMENT ET LE PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ**

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, son plan de travail

## **LETTRE D'ENTENTE NO 11**

### **RELATIVE À L'EXAMEN DES EXIGENCES POUR ACCÉDER À UN POSTE**

---

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail.

Le comité a pour mandat d'examiner:

- l'écart entre les exigences prévues au libellé du titre d'emploi et les exigences normales de la tâche;
- l'évolution des exigences pour accéder à un poste.

S'il le juge approprié, le comité examinera aussi:

- le degré de qualification des personnes salariées susceptibles d'accéder aux postes;
- l'impact de l'introduction des périodes d'adaptation.

Le comité est composé de cinq (5) personnes représentant la partie patronale et de cinq (5) personnes représentant la CSN. La représentation syndicale sera de trois (3) personnes pour la FAS-CSN, une (1) personne pour la FPPSCQ-CSN et une (1) pour le SPTM-CSN.

Le comité convient de son mode de fonctionnement. Il fait des recommandations aux parties négociantes au plus tard le 1er juin 1996.

**LETTRE D'ENTENTE NO 12**  
**RELATIVE AUX AVIS PRÉVUS AU PARAGRAPHE 14.09**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

Pour l'année 1995-96, les parties conviennent que les avis d'un (1) an et six (6) mois sont réputés avoir été donnés pour les établissements suivants:

**ESTRIE :** Intégration du C.H. Youville au C.H. de Sherbrooke

**QUÉBEC :** Intégration du C.H. Saint-Sacrement au C.H. Enfant-Jésus

**Changements d'oeuvre**

C.H. Chauveau  
C.H. Christ-Roi  
C.H. Jefferey Hale  
C.H. Ste-Anne de Beaupré

**Fusion**

CLSC Basse-Ville et CLSC Limoilou

**MONTREAL :** **Fermetures**

C.H. St-Laurent  
Hôpital général de Lachine  
Hôpital Reine Elizabeth  
C.H. Ste-Jeanne d'Arc  
Hôpital Bellechasse  
C.H. Reddy Memorial  
Hôpital Guy Laporte

**Changement d'oeuvre**

C.H. St-Michel

## **LETTRE D'ENTENTE NO 13**

### **ENTRE LE C.P.N.S.S.S. ET LA F.A.S (C.S.N)**

---

- 1- L'application du 4e alinéa du paragraphe 12.12 de même que la lettre d'entente concernant le nombre d'infirmier(ère)s auxiliaires, puéricultrices et gardes-bébés à être inscrit(e)s au SPSSS prévus aux conventions collectives sont suspendues jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00.
- 2- Les parties conviennent de poursuivre les négociations sur le développement des ressources humaines incluant les sommes afin d'amender les conventions collectives.
- 3- Les parties conviennent de poursuivre les négociations sur les moyens d'action sur l'emploi afin de conclure en cette matière un accord applicable jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00 et se substituant jusqu'à cette date aux dispositions concurrentes des conventions collectives.
- 4- Les parties nationales conviennent de se rencontrer à compter du 31 janvier 1998 pour faire l'examen et l'évaluation de l'état de situation de la main-d'oeuvre du réseau de la Santé et des Services sociaux. Elles pourront notamment modifier, s'il y a lieu, la durée d'application des dispositions de la convention collective qui cessent de s'appliquer le 29 juin 1998 à 24H00.
- 5- Pour les comités prévus aux articles 13A, 14 et 15 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998 À 24H00, les personnes salariées sont libérées en vertu des dispositions du paragraphe 9.13 de la convention collective.
- 6- Les parties conviennent de poursuivre les discussions afin d'apporter les modifications nécessaires aux dispositions relatives au régime de congé à traitement différé. Les nouvelles dispositions devront tenir compte de la définition d'arrangement ou régime prescrit selon Revenu Canada et le ministère du Revenu du Québec.

## LETTRE D'ENTENTE NO 14

### RELATIVE À L'AMORCE DE LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

---

Avant que les éléments constitutifs de la démarche de planification de la main-d'oeuvre évoquée à l'article 13A soient mis en place, les régies régionales et les établissements, dans les délais les plus brefs après la signature de la convention collective :

- A) établiront et tiendront à jour la liste des personnes salariées mises à pied, de celles dont on sait déjà qu'elles le seront d'ici le 31 mars 1996 ainsi que de celles qui oeuvrent dans un établissement ayant fait l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre ;
- B) feront également l'examen des listes des personnes salariées actuellement en sécurité d'emploi de manière à identifier et référer aux parties nationales les cas de remplacement particulièrement problématiques de manière à ce que ces dernières se mettent sans délai à la recherche de solutions ;
- C) mettront en oeuvre une opération de conversion des heures de disponibilité en postes dans les établissements où le volume de ces heures le justifie. Les modalités de l'exercice seront convenues au niveau local et devront s'inspirer des dispositions de la lettre d'entente no 3 de la convention collective ;
- D) feront le recensement des postes actuellement vacants ou non titularisés et planifieront dès le départ, soit leur abolition, soit leur ouverture, cela conformément à la convention collective pour s'assurer que le maximum de postes seront rendus disponibles dès le début des opérations pour les personnes salariées effectivement mises à pied ou pour celles dont on prévoit la mise à pied prochaine ; suite à ce recensement l'employeur transmet au syndicat la liste des postes vacants ou non titularisés au 23 octobre 1995 et ce, au plus tard le 15 novembre 1995. Les parties locales se rencontrent alors pour discuter de cette liste et de la planification prévue au présent alinéa ;
- E) les postes identifiés suite au recensement prévu au paragraphe D et aux ententes intervenues entre les parties sont par la suite inscrits au plan local de main-d'oeuvre déposé au plus tard le 19 janvier 1996 conformément aux mesures transitoires convenues pour cette année (1995-1996) ;

les postes identifiés comme devant être affichés et pour lesquels il ne subsiste pas de désaccord entre les parties locales le sont à une seule et même date par régie régionale laquelle se situe au plus tard le 8 mars 1996. Ces postes sont affichés et comblés selon les dispositions prévues à la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO 15

### RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES CONCERNANT LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

---

- 1- Pour l'année 1995-96, l'élaboration du plan local de main-d'oeuvre prévu à l'article 13A s'effectuera selon le calendrier suivant :
  - A) l'état de la demande de travail au cours de l'année précédant la période de planification sera transmis au plus tard le 15 novembre 1995 ;
  - B) l'état de la main-d'oeuvre au 31 mars de l'année précédant la période de planification sera transmis au plus tard le 15 novembre 1995.
  
- 2- La planification de la demande de travail pour les trois ans de la période de planification ainsi que les changements prévisibles de l'état de la main-d'oeuvre au cours de la période de planification sont transmis au plus tard le 19 janvier 1996. Il en est de même pour les avis au syndicat concernant les réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 À 14.07 de l'article 14 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00 et des changements technologiques tels que définis à la convention collective ainsi que les prévisions à fournir dans les cas de changement d'oeuvre, de fusion d'établissements ou de fermeture d'établissement et ce, même dans le cas des avis prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 de l'article 14 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00 réputés avoir été donnés en vertu de la lettre d'entente no 12 relative aux avis prévus au paragraphe 14.09 de la convention collective.  
  
La consultation du syndicat sur le plan local de main-d'oeuvre s'effectuera du 19 janvier 1996 au 16 février 1996.
  
- 3- Pour l'année 1995-96, l'élaboration du plan régional de main-d'oeuvre prévu à l'article 13A s'effectuera selon le calendrier suivant :
  - A) le projet de plan régional de planification de main-d'oeuvre pour chacune des trois (3) années de la période de planification sera transmis au plus tard le 8 mars 1996 ;
  - B) la consultation des comités aviseurs s'effectuera du 8 au 29 mars 1996 ;
  - C) le plan régional de planification de main-d'oeuvre pour chacune des trois (3) années de la période de planification sera adopté au plus tard le 31 mars 1996.
  
- 4- Les comités paritaires aviseurs prévus au paragraphe 13A.06 ainsi que les comités paritaires sur la sécurité d'emploi prévus au paragraphe 15.15 de l'article 15 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998 à 24H00 sont mis sur pied au plus tard le 15 décembre 1995.



## LETTRE D'ENTENTE NO 16

### SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

---

Le gouvernement du Québec et la Confédération des syndicats nationaux, dans le cadre des échanges menés en vertu de la lettre d'entente relative aux échelles de salaire des emplois professionnels du secteur de la Santé et des Services sociaux de la convention collective 1989-1992, conviennent ce qui suit:

1. Les parties conviennent de l'existence de quatre rangements pour les titres d'emploi de la catégorie du personnel professionnel en regard de leurs valeurs relatives.

À ces quatre niveaux de rangement correspondent quatre échelles de salaire de référence différentes.

2. Les rangements établis des titres d'emploi suivants reflètent la valeur relative de ces titres d'emploi:

<b>TITRE D'EMPLOI</b>	<b>CLASSE DE RANGEMENT</b>
Bactériologiste (1200)	21 (ou A)
Physicienne ou physicien (1203)	21 (ou A)
Ingénieure biomédicale ou ingénieur biomédical (1205)	21 (ou A)
Psychologue (1546)	21 (ou A)
Sociologue (1554)	21 (ou A)
Analyste en informatique (1103)	20 (ou B)
Spécialiste en procédés administratifs (1109)	20 (ou B)
Thérapeute en créativité (1229) (E.S.)	20 (ou B)
Ergothérapeute (1230, 1231)	20 (ou B)
Physiothérapeute (1232, 1233)	20 (ou B)
Thérapeute par la musique (1245) (E.S.)	20 (ou B)
Thérapeute par l'art (1259) (E.S.)	20 (ou B)
Conseillère ou conseiller en enfance inadaptée (1543)	20 (ou B)
Criminologue (1544)	20 (ou B)
Travailleuse sociale ou travailleur social (1549, 1550)	20 (ou B)
Agente ou agent de relations humaines (1553)	20 (ou B)
Ortho-pédagogue (1656)	20 (ou B)
Rééducatrice ou rééducateur en psychomotricité (1662)	20 (ou B)
Conseillère ou conseiller en adaptation de travail (1703) (E.S.)	20 (ou B)
Diététiste (1221, 1223, 1224)	20 (ou B)
Diététiste (sans internat) (1225, 1226)	20 (ou B)

Agente ou agent de la gestion financière (1105) <sup>(1)</sup>

19 (ou C)

3. Les titres d'emploi n'ayant pas fait l'objet d'une entente ont été rangés par chacune des parties. Ces rangements sont les suivants:

### Rangement de la partie patronale

<b>TITRE D'EMPLOI</b>	<b>CLASSE DE RANGEMENT</b>
Audiologiste-orthophoniste (1204)	20 (ou B)
Audiologiste (1254)	20 (ou B)
Orthophoniste (1255)	20 (ou B)
Conseillère ou conseiller d'orientation professionnelle (1701)	20 (ou B)
Éducatrice ou éducateur physique (1228)	19 (ou C)
Agente ou agent de formation (1533) (E.S.)	19 (ou C)
Génagogue (1540)	19 (ou C)
Animatrice ou animateur de pastorale (1552)	19 (ou C)
Spécialiste en orientation et mobilité (1557) (E.S.)	19 (ou C)
Agente ou agent de modification du comportement (1559) (E.S.)	19 (ou C)
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur (1652)	19 (ou C)
Jardinière ou jardinier d'enfants (1660) (E.S.)	19 (ou C)
Spécialiste en communication (1107)	18 (ou D)
Bibliothécaire (1206)	18 (ou D)
Agente ou agent d'information (1242, 1243)	18 (ou D)
Responsable de la matériathèque (1246)	18 (ou D)
Organisatrice ou organisateur communautaire (1551)	18 (ou D)
Récréologue (1658)	18 (ou D)
Spécialiste en audiovisuel (1661) (E.S.)	18 (ou D)

### Rangements de la partie syndicale

<b>TITRE D'EMPLOI</b>	<b>CLASSE DE RANGEMENT</b>
Audiologiste-orthophoniste (1204)	21 (ou A)
Audiologiste (1254)	21 (ou A)
Orthophoniste (1255)	21 (ou A)
Conseillère ou conseiller d'orientation professionnelle (1701)	21 (ou A)
Spécialiste en communication (1107)	20 (ou B)

---

<sup>(1)</sup> Rangement établi sur une base provisoire

Bibliothécaire (1206)	20 (ou B)
Éducatrice ou éducateur physique (1228)	20 (ou B)
Agente ou agent d'information (1242, 1243)	20 (ou B)
Responsable de la matériathèque (1246)	20 (ou B)
Agente ou agent de formation (1533) (E.S.)	20 (ou B)
Génagogue (1540)	20 (ou B)
Organisatrice ou organisateur communautaire (1551)	20 (ou B)
Animatrice ou animateur de pastorale (1552)	20 (ou B)
Spécialiste en orientation et mobilité (1557) (E.S.)	20 (ou B)
Agente ou agent de modification du comportement (1559) (E.S.)	20 (ou B)
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur (1652)	20 (ou B)
Récréologue (1658)	20 (ou B)
Jardinière ou jardinier d'enfants (1660) (E.S.)	20 (ou B)
Spécialiste en audiovisuel (1661) (E.S.)	20 (ou B)

4. Les échelles de salaire de référence des classes de rangement sont les suivantes:

<b>Classes de rangement</b>			
<b>Échelles de salaire de référence</b>			
<b>(1<sup>er</sup> juillet 1995)</b>			
<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>
28 646	29 483	29 835	30 345
29 613	30 475	30 830	31 498
30 630	31 498	31 899	32 698
31 695	32 522	33 006	33 944
32 795	33 621	34 154	35 237
33 919	34 755	35 340	36 592
35 094	35 922	36 564	38 029
36 321	37 738	38 505	40 583
37 583	38 943	39 881	42 188
38 904	40 221	41 327	43 855
40 288	41 509	42 806	45 606
41 707	42 845	44 371	47 431
43 206	44 258	46 003	49 365
44 771	45 689	47 692	51 352
46 355	47 208	49 447	53 460
47 494	48 370	50 664	54 775
48 660	49 560	51 909	56 123

49 877	50 936	54 932	57 527
--------	--------	--------	--------

Ces échelles de salaire sont présentées sur la base des taux en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1995. Ces échelles de salaire constituent les échelles de salaire de référence aux fins de l'équité salariale.

5. Dans le cadre des discussions entre les parties, les échelles de salaire des titres d'emploi suivants ne peuvent servir de référence aux fins de déterminer l'échelle de salaire d'un titre d'emploi de valeur équivalente ou de nature similaire:

<b>NUMÉRO</b>	<b>TITRE D'EMPLOI</b>
1103	Analyste en informatique
1105	Agente ou agent de la gestion financière
1107	Spécialiste en communication
1109	Spécialiste en procédés administratifs
1204	Audiologiste-orthophoniste
1206	Bibliothécaire
1228	Éducatrice ou éducateur physique
1242 et 1243	Agente ou agent d'information
1246	Responsable de la matériathèque
1254	Audiologiste
1255	Orthophoniste
1533	Agente ou agent de formation (E.S.)
1540	Génagogue
1551	Organisatrice ou organisateur communautaire
1552	Animatrice ou animateur de pastorale
1557	Spécialiste en orientation et mobilité (E.S.)
1559	Agente ou agent de modification du comportement (E.S.)
1652	Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur
1658	Récréologue
1660	Jardinière ou jardinier d'enfants (E.S.)
1661	Spécialiste en audiovisuel (E.S.)
1701	Conseillère ou conseiller en orientation professionnelle

6. Les personnes salariées du titre d'emploi de bactériologiste (1200), physicienne ou physicien (1203), ingénieure ou ingénieur biomédical (1205) et de psychologue (1546), dont le taux de salaire à la date de la signature de la présente entente correspond à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de salaire, seront assujetties au taux correspondant de l'échelle de salaire du titre d'emploi d'analyste en informatique (1103). À compter du 10<sup>e</sup> échelon, les taux de l'échelle de salaire appropriée s'appliqueront à ces personnes salariées.

Il va de même pour la personne salariée «non détentrice de poste», classée dans le titre d'emploi de bactériologiste (1200), physicienne ou physicien (1203), ingénieure ou ingénieur biomédical (1205) et de psychologue (1546) lors d'un engagement ultérieur, en autant que celui-ci ait lieu dans un délai n'excédant pas de plus d'un an la date de la fin de son dernier

engagement.

## LETTRE D'ENTENTE NO 17

### SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

---

1. Les parties négociantes conviennent de former, dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente, un comité conjoint de travail.
2. Le comité conjoint de travail formé en vertu de la présente lettre d'entente sur l'équité salariale procédera à la vérification du rangement provisoire du titre d'emploi d'agente ou agent de gestion financière (1105) et à la détermination de la valeur relative sur la base des quatre rangements, des titres d'emploi dont le rangement n'a pas fait l'objet d'une entente et des titres d'emploi non rangés, notamment ceux de:

Conseillère ou conseiller aux établissements (1106)  
Agente ou agent de planification et programmation (1108, 1555)  
Agente ou agent de recherche et planification socio-économique (1110, 1111)  
Analyste-programmeuse ou analyste programmeur en informatique (E.S.) (1113)  
Agente ou agent de planification et programmation socio-sanitaire (1120)  
Conseillère ou conseiller en promotion de la santé (E.S.) (1121)  
Biochimiste (1202)  
Spécialiste en positionnement (E.S.) (1217)  
Conseillère ou conseiller en activités cliniques (1407)  
Conseillère ou conseiller en évaluation des soins (1521)  
Agente ou agent de recherche (E.S.) (1556)  
Spécialiste en basse vision (E.S.) (1558)  
Agente ou agent de programmation (E.S.) (1562,1563)  
Agente ou agent en technique éducative (E.S.) (1651)  
Pédagogue (1655)  
Hygiéniste du travail (1702)  
Agente ou agent d'éducation sanitaire (E.S.) (1704)  
Agente ou agent de recherche socio-sanitaire (1705)  
Agente ou agent de planification et de programmation des services sociaux (1853)  
Spécialiste en administration des programmes des services sociaux (1863)  
Infirmière bachelière ou infirmier bachelier (1901, 1903)

Le comité poursuivra les discussions et fera rapport aux parties négociantes en ce qui a trait à l'équité de l'échelle de salaire de référence convenue pour la classe de rangement 20 (ou B) eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne.

3. La partie syndicale s'engage à retirer les plaintes déposées par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) au nom de certains de ses membres de la catégorie professionnelle si les représentants des parties concluent conjointement à l'équité, eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne, de l'échelle de salaire de référence

convenue entre les parties pour la classe de rangement 20 (ou B).

4. Le comité se réunira, au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

## LETTRE D'ENTENTE NO 18

### RELATIVE À CERTAINS TAUX OU ÉCHELLES DE SALAIRES

---

- 1- En tout temps pendant la durée de la convention collective, à la demande de la C.S.N., celle-ci et le gouvernement se rencontrent pour discuter de certains taux ou échelles de salaires.

Si les parties conviennent d'un taux ou d'une échelle différent de celui prévu à la convention collective, elles doivent également convenir des modalités et des dates d'application de l'ajustement en résultant.

- 2- Dans le cadre de l'application du paragraphe précédent, il est convenu que les titres d'emploi qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, ont été créés par les parties nationales dans le cadre des négociations collectives ou convenus dans le cadre du comité des emplois non-prévus ainsi que les titres d'emploi suivants, feront l'objet de discussions suite à la signature de la convention collective:

- Préposé ou préposée à l'accueil
- Préposé ou préposée en orthopédie
- Préposé ou préposée en réadaptation ou occupation industrielle
- Travailleur ou travailleuse de quartier ou de secteur
- Plâtrier

- 3- Pour les titres d'emploi de techniciens(nes) suivants, la poursuite des discussions est faite dans le cadre de l'application du paragraphe 1:

- Technicien ou technicienne en radio-diagnostic
- Technicien ou technicienne en radiothérapie
- Technologiste en médecine nucléaire
- Technicien ou technicienne en médecine nucléaire
- Technicien ou technicienne spécialisé en radiologie
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)
- Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
- Assistant-chef ou assistante-chef technicien (radiologie)
- Instituteur ou institutrice clinique (radiologie et laboratoire)
- Technologiste médical, technicien ou technicienne de laboratoire
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)
- Assistant-chef ou assistante-chef technologiste (aspect technique)
- Hygiéniste dentaire, auxiliaire dentaire
- Technicien ou technicienne en circulation extra-corporelle
- Perfusionniste
- Technicien ou technicienne en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire
- Technicien ou technicienne en physiologie cardio-respiratoire
- Cyto-technologiste



- Technicien ou technicienne en hémodynamique
  - Technologiste en hémodynamique
  - Assistant-chef ou assistante-chef technologiste (aspect administratif)
  - Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
  - Assistant-chef ou assistante-chef technologiste médical, assistant-chef ou assistante-chef technicien de laboratoire
  - Inhalothérapeute, technicien ou technicienne de la fonction respiratoire
  - Inhalothérapeute chargé(e) de l'enseignement clinique
  - Assistant-chef ou assistante-chef inhalothérapeute, assistant-chef ou assistante-chef de la fonction respiratoire
  - Assistant-chef ou assistante-chef technicien en inhalothérapie
  - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)
  - Technologiste médical(e), diplômé(e) en technologie médicale
  - Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie
  - Technicien ou technicienne en électro-physiologie-médicale
  - Technicien ou technicienne en réadaptation physique
  - Technicien ou technicienne en diététique
  - Technicien ou technicienne en hygiène du travail
- 4- À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les titres d'emploi suivants ainsi que pour les titres d'emploi visés aux paragraphes 2 et 3, l'ajustement, s'il en est, sera effectué à compter du 1er janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, moins, le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991:
- Préposé ou préposée à la buanderie
  - Préposé ou préposée à la lingerie
  - Opérateur ou opératrice de duplicateur offset
  - Pâtissier-boulangier ou pâtissière-boulangère
  - Préposé ou préposée (certifié(e) "A") aux bénéficiaires
  - Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie
  - Archiviste et/ou archiviste médical(e)
  - Assistant(e)-chef du service des archives
  - Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne
  - Illustrateur médical ou illustratrice médicale
  - Photographe médical(e)
  - Psycho-technicien ou psycho-technicienne
  - Technicien ou technicienne en administration
  - Technicien ou technicienne en audio visuel
- 5- Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

## ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 18

---

La C.S.N. prend acte que le Conseil du trésor s'est livré à un exercice portant sur les relativités salariales des emplois visés par la négociation 1989-91 et appartenant aux groupe (02) techniciens, groupe (03) para-techniques et soins infirmiers, groupe (05) employés(es) de bureau, groupe (06) métiers et services auxiliaires, de même que certains emplois du groupe (01) professionnels(les). Cet exercice a permis au Conseil du trésor d'établir les échelles qui lui ont servi de base à la négociation. Dans le cadre de cet exercice, certains titres d'emploi ont, en relativité, subi un repositionnement à la baisse. Le Conseil du trésor a toutefois retenu l'approche en vertu de laquelle pour tout titre d'emploi qui ne peut être intégré aux nouvelles structures salariales sans entraîner une quelconque diminution, il y aura maintien des échelles salariales, échelles auxquelles s'ajouteront les taux de base d'augmentation.

La C.S.N. quant à elle n'a pas participé à cet exercice et considère que celui-ci n'est pas concluant. Elle entend poursuivre la négociation sur ce sujet.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 19**

### **SUR LES DROITS PARENTAUX**

---

Les parties (Gouvernement du Québec, le C.P.N.C., le C.P.N.C.C., le C.P.N.S.S.S., la F.N.E.E.Q., la F.E.E.S.P., la F.A.S., le S.P.T.M., la F.P.P.S.C.Q. et la C.S.N.) conviennent de ce qui suit:

1. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives, les parties forment un comité de travail intersectoriel portant sur les droits parentaux.
  
2. Le mandat de ce comité est:
  - 1o d'identifier les problèmes rencontrés dans l'application des droits parentaux;
  
  - et
  
  - 2o de discuter des solutions possibles en vue de résoudre ces problèmes.
  
3. Dans les six (6) mois de sa formation, le comité remet aux parties les recommandations qui font consensus.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 20**

### **RELATIVE AU CONSEIL CRI DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE JAMES ET LE CONSEIL KATIVIK DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

---

Toute référence à une régie régionale de la Santé et des Services sociaux prévue à la convention collective inclut le Conseil cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James et le Conseil Kativik de la Santé et des Services sociaux.

**PARTIE V**  
**LETTRES D'INTENTION**

---

---

# **LETTRE D'INTENTION**

## **RELATIVE AU RREGOP**

---

**1.00** Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00 et 3.00 et aux Lois sur le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes C et D de l'article 2.01 et aux articles 2.03 et 3.00 des présentes.

### **2.00 MODIFICATIONS AU RREGOP**

**2.01** À compter du 1er janvier 1996, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfices suivants:

A) L'introduction de nouveaux critères permanents d'admissibilité sans réduction actuarielle:

- 55 ans d'âge et 35 années de service aux fins d'admissibilité;
- 60 ans d'âge et 20 années de service aux fins d'admissibilité.

De plus, le pourcentage de 0,5 % par mois prévu à l'article 38 du RREGOP est remplacé par 1/3 de 1% par mois, soit 4 % par année au lieu de 6 %.

B) Le maximum d'années de service cotisées au RREGOP aux fins du calcul de la pension est de 35 années à compter du 1er janvier 1996. À compter de cette date, la participante ou le participant ayant atteint ou dépassé ce seuil de 35 années de service cotisé, cesse de cotiser et cesse d'accumuler du service cotisé. Le traitement reçu dans les années ultérieures compte aux fins du calcul du traitement admissible moyen.

C) Annulation ou diminution de la réduction actuarielle au moment de la prise de retraite.

Pour la durée de la présente convention collective, dans le cadre des mesures incitatives à la retraite, toute personne visée par le régime qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en déboursant à la CARRA les montants nécessaires, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

Les parties négociantes pourront s'entendre sur la prolongation de cette mesure lors du renouvellement de la convention collective.

D) La participante ou le participant qui cesse son emploi et qui a droit à une rente

différée au moment de la demande, peut, après un délai de 210 jours demander le transfert, dans un compte de retraite immobilisé (CRI) du montant le plus élevé entre:

- 1o la somme de ses cotisations avec les intérêts accumulés, s'il y a lieu, jusqu'à la date de la cessation de sa participation et
- 2o la valeur actuarielle de la pension différée, indexée ou non selon le régime, établie à cette même date, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

La participante ou le participant visé pourra demander le transfert dans la mesure où il n'est pas admissible à une rente immédiate (avec ou sans réduction) au moment de la demande.

S'il y a retour dans un emploi visé et une nouvelle participation au régime pendant au moins trois mois, il y aura possibilité de remise des montants reçus à son départ, augmentés des intérêts obtenus par le régime depuis cette date (calculés à partir des taux prévus à l'annexe VI).

Cette mesure n'est accessible qu'aux personnes visées par le régime à compter de l'entrée en vigueur de la mesure.

- E) La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est remplacée par le 1er juillet 1998.

**2.02** Le taux de cotisation des participantes et participants du régime passe de 7,68 % à 7,95 % à compter du 1er janvier 1996.

**2.03** Toute personne à temps complet visée par une entente portant sur l'aménagement du temps de travail se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent en autant que les cotisations et contributions normalement exigibles soient versées à la CARRA.

### **3.00 RETRAITE PROGRESSIVE**

Le programme de retraite progressive actuellement en vigueur est maintenu aux conditions actuelles, à l'exception de la durée maximale du programme qui passe de 3 à 5 ans.

### **4.00 RETRAITE GRADUELLE**

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la

retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet conditions de travail devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties négociantes.

## **5.00 RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES**

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de:

- recommander des solutions à la problématique des personnes qui ont pris leur retraite dans le cadre de mesures temporaires de retraite et qui sont revenues au travail par la suite;
- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

## **6.00 DIVERS**

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un ou des comités chargés d'analyser et de faire des recommandations sur les problématiques suivantes:

**6.01** La problématique des mises à pied cycliques, eu égard à la non accumulation du service aux fins de la retraite par les personnes visées durant ces périodes de mise à pied.

**6.02** La problématique de la durée minimum de la période de 28 jours quant à la possibilité de rachat des congés sans solde.



**6.03** La possibilité d'introduire, sans coût pour le régime, une mesure permettant à toute personne qui participe au régime le ou après le 1er janvier 1996 de demander le versement de sa rente différée dès qu'elle atteint l'âge de 55 ans.

**6.04** La mise en oeuvre de mesures visant à utiliser les excédents d'actifs des crédits de rentes afin de diminuer la réduction actuarielle applicable à ces crédits de rente.

**6.05** L'analyse de certains ajustements aux modalités de la retraite progressive.

**6.06** La possibilité d'abroger la date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP.

**6.07** La non-discrimination dans les avantages sociaux en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

**6.08** Le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur les revenus à la retraite et l'indexation des rentes.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du ou des comités ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

## **7.00 PARTAGE DES FRAIS D'ADMINISTRATION DU RREGOP**

En vue d'en arriver à une entente qui serait applicable le 1er janvier 1996, les parties négociantes s'engagent à poursuivre les discussions sur le partage des frais d'administration du RREGOP et des responsabilités qui en découlent.

## **8.00 PROVISION ACTUARIELLE ET MÉTHODE DE FINANCEMENT**

Les analyses techniques effectuées par la CARRA sur la méthode de financement et le niveau de provision actuarielle seront soumises aux parties négociantes. Celles-ci pourront convenir d'une modification à la méthode de financement.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

## **9.00 COMITÉS DÉCOULANT DE LA PRÉSENTE ENTENTE**

Le comité de retraite de la CARRA détermine la composition des comités ad hoc prévus aux articles 4.00 à 6.00 de la présente entente, de même que les délais de mise en oeuvre de leurs travaux et de production de leur rapport sous réserve de la disponibilité de la CARRA.

Les parties négociantes s'engagent à procéder dans les meilleurs délais suite à la réception de ces rapports.

## **10.00 RRE, RRF**

**10.01** Le gouvernement s'engage à modifier le RRE et le RRF afin d'y introduire toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévues actuellement au RREGOP, si les participantes et participants décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour la même modification.

**10.02** Le gouvernement s'engage à introduire au RRE et au RRF toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participantes et participants assument les coûts de telles mesures dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour les mêmes mesures.

## **11.00 FORFAITAIRE DU 1ER JUILLET 1992**

Les parties négociantes conviennent de former le Comité prévu aux ententes signées les 26 avril 1991 et 21 mai 1992 pour disposer de la problématique du forfaitaire de 1 % dans le calcul de la rente des personnes qui ont pris ou prendront leur retraite entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1997.

Ces personnes devront être traitées équitablement par rapport à celles qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997.

Le comité fait ses recommandations aux parties négociantes dans les 90 jours de la signature de l'entente.

## **12.00 MODIFICATIONS DES RÉGIMES**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE et au RRF ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

# **LETTRE D'INTENTION**

## **RELATIVE À LA LOI 102**

---

Le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, des dispositions législatives ayant pour effet de faire cesser, de façon définitive, l'application des mesures qui sont prévues aux articles 20 à 22 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (1993, chapitre 37).

Ces dispositions législatives prendront effet le 1er avril 1996, soit après l'équivalent de trois années complètes d'application des dispositions pertinentes de cette loi. Elles auront aussi pour effet de mettre fin à tout litige actuel ou futur:

- 1o recherchant l'invalidité ou l'illégalité des articles 20 à 22 de cette loi ou d'une mesure prévue à un décret visé à l'article 22 de la loi;
- 2o contestant le fait que ces mesures de récupération de 1% se soient appliquées à chaque année pendant trois ans à l'ensemble des salariés.

Il est entendu que tous les griefs ou autres recours contestant les modalités d'application de ces mesures ou fondés sur le fait qu'une mesure a pour effet de récupérer plus de 1% de la rémunération et des avantages sociaux à l'égard d'un salarié sont du ressort du tribunal compétent.