

# **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 D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE**

**et**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(F.T.Q.)**

**Applicable aux personnes salariées comprises dans une unité d'accréditation  
visée par la convention collective S.C.P.N.-C.A.P. / S.C.F.P. (F.T.Q.) au 30 juin  
1995.**

**12 février 1996**

**30 juin 1998**

# TABLE DES MATIÈRES

---

		<b>Page</b>
<b>PARTIE I</b>	<b>ARTICLES</b>	
1	Définition des termes	I.1.1
2	Objet	I.2.1
3	Dispositions générales	I.3.1
4	Droits de la direction	I.4.1
5	Accréditation et champ d'application	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	Procédure de règlement de griefs	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)	I.13A.1
14	Procédure de mise à pied (en vigueur jusqu'au 29 juin 1998)	I.14.1
14	Procédure de mise à pied (en vigueur à compter du 30 juin 1998)	I.14.15
15	Sécurité d'emploi (en vigueur jusqu'au 29 juin 1998)	I.15.1
15	Sécurité d'emploi (en vigueur à compter du 30 juin 1998)	I.15.16
16	Frais de déménagement	I.16.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>
17	Années d'expérience antérieure I.17.1
18	Heures et semaine de travail I.18.1
19	Temps supplémentaire I.19.1
20	Congés fériés payés I.20.1
21	Congé annuel (Vacances) I.21.1
22	Avantages sociaux I.22.1
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire I.23.1
24	Régime de retraite I.24.1
25	Uniformes I.25.1
26	Repas, logement, vestiaire et salle d'habillage I.26.1
27	Paiement des salaires I.27.1
28	Privilèges acquis I.28.1
29	Contrat d'entreprise (Contrat à forfait) I.29.1
30	Dispositions relatives à la rémunération I.30.1
31	Primes I.31.1
32	Comité de bien-être des personnes salariées I.32.1
33	Récupération scolaire et congé sans solde pour études I.33.1
34	Assurance-responsabilité I.34.1
35	Allocations de déplacements I.35.1
36	Développement des ressources humaines I.36.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>	
37	Perte ou destruction de biens personnels	I.37.1
38	Santé et sécurité	I.38.1
39	Transport des personnes bénéficiaires	I.39.1
40	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les personnes bénéficiaires	I.40.1
41	Régime de congé à traitement différé	I.41.1
42	Changements technologiques	I.42.1
43	Ordre professionnel	I.43.1
44	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.44.1
45	Durée	I.45.1

## **PARTIE II      ANNEXES**

A	Titres d'emplois, libellés et échelles de salaires	II.A.1
B	Comité de négociation des emplois non prévus	II.B.1
C	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	II.C.1
D	Conditions particulières aux éducatrices ou éducateurs	II.D.1
E	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier	II.E.1
F	Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels	II.F.1.

## TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>	
G	Reconnaissance de scolarité additionnelle	II.G.1
H	Conditions particulières applicables aux personnes salariées travaillant dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée avec une vocation de centre local de services communautaires (CLSC)	II.H.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées de centre d'hébergement et de soins de longue durée pour personnes âgées	II.I.1
J	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale	II.J.1
K	Disparités régionales	II.K.1
L	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	II.L.1
M	Comité de relations de travail	II.M.1

### **PARTIE III      LETTRES D'ENTENTE**

No1	Concernant le comité sectoriel de relations de travail	III.1.1
No 2	Concernant le nombre de personnes salariées sécuritaires du secteur de la Santé et des Services sociaux à être inscrites au S.P.S.S.S.	III.2.1
No 3	Concernant le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, de puéricultrices ou puériculteurs et de garde-bébés à être inscrits au S.P.S.S.S.	III.3.1
No 4	Sur les disparités régionales	III.4.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>	
No 5	Relative à la perte d'échelon	III.5.1
No 6	Concernant la stabilité des ressources humaines et la régularité des affectations de travail	III.6.1
No 7	Sur l'évaluation des emplois	III.7.1
No 8	Relative à l'utilisation du terme "service"	III.8.1
No 9	Relative à la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail	III.9.1
No 10	Relative aux mesures transitoires concernant la planification de la main-d'oeuvre	III.10.1
No 11	Entre le C.P.N.S.S.S. et le S.C.F.P. (FTQ)	III.11.1
No 12	Relative au comité sur le travail des infirmières auxiliaires et des infirmiers auxiliaires	III.12.1
No 13	Relative à l'examen des exigences pour accéder à un poste	III.13.1
No 14	Relative à l'organisation du travail	III.14.1
No 15	Relative à la santé et sécurité au travail	III.15.1

## **PARTIE IV      LETTRES D'INTENTION**

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

# TABLE DES MATIÈRES

---

	<b>Page</b>
<b>PARTIE V      APPENDICES</b>	
Appendice No 1	V.1.1
Appendice No 2	V.2.1

**PARTIE I**

**ARTICLES**

---

---

# ARTICLE 1

## DÉFINITION DES TERMES

---

### 1.01 1. **Personne salariée**

"Personne salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également "l'agente ou l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention.

### 2. **Personne salariée à temps complet**

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

### 3. **Personne salarié à temps partiel**

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

### 4. **Poste**

Le mot "poste" désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus aux annexes et touchant des titres d'emploi à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées. Le "service" s'entend au sens du budget de l'établissement; aux fins d'application de la présente convention, une unité de soins (hébergement) équivaut à un service.

### 5. **Poste fusionné**

"Poste fusionné" désigne les fonctions d'un ou plusieurs titres d'emploi, dans un ou plusieurs services.

- A) Les postes fusionnés existant à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputés fusionnés au sens de celle-ci.
- B) Dans le cas de nouvelle fusion de postes, après un avis de trente (30) jours à la partie syndicale, l'employeur affiche le poste ainsi fusionné conformément aux dispositions de la convention collective prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).
- C) Les fonctions du poste fusionné doivent être compatibles et de même ordre dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) fusion de poste à temps partiel;
  - b) lorsque des circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste peuvent être accomplies sans surcharge de travail pour une personne salariée.
- D) Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

## 6. **Promotion**

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

## 7. **Transfert**

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

## 8. **Rétrogradation**

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

## 9. **Période comptable**

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

### 1.02 **Période de probation**

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de trente (30) jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'une fois sa période de probation complétée.

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 de travail 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.

### **1.03 Poste temporairement dépourvu de titulaire**

1. L'employeur comble le poste temporairement dépourvu de titulaire en tenant compte des besoins du service.

Si l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique, par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.

2. Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congé annuel (vacances)
- congés fériés
- congés parentaux
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congés pour études avec ou sans solde
- période d'affichage prévue à l'article 13 (Mutations volontaires) et aux articles correspondants des annexes
- congés sociaux
- congés sans solde
- période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S.
- congés mobiles
- congé à traitement différé
- suspension
- durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation
- période comprise entre la date où le poste devient vacant et la date d'entrée fonction d'une candidate ou d'un candidat selon les termes de l'article 13 (Mutations volontaires) et des articles correspondants des annexes
- jusqu'au 29 juin 1998, les congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et du temps supplémentaire.

3. Le poste temporairement dépourvu de titulaire n'est pas affiché.

4. Avant d'utiliser les dispositions prévues au paragraphe 1.09, l'employeur applique la procédure suivante:

dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence de la ou du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à une personne salariée à temps complet, détentrice de poste, pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire. Il est entendu qu'une telle assignation temporaire accordée en vertu du présent alinéa ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

**1.04** Aux fins du présent article, un remplacement signifie: combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, rencontrer les surcroîts de travail, exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Dans ce cas, l'employeur procède à l'affectation du personnel de la façon suivante:

1. les personnes salariées de l'équipe volante lorsqu'elle existe;
2. les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;
3. les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

#### **1.05 Équipe volante**

1. L'employeur peut constituer des équipes volantes en fonction des besoins de remplacement de l'établissement dans les situations mentionnées au paragraphe précédent.
2. Le poste de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi.
3. Le poste de l'équipe volante est affiché et comblé selon les dispositions prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

#### **1.06 Équipe de remplacement**

- a) L'équipe de remplacement comprend les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.
- b) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied, en respectant les règles prévues à l'article 18 (Heures et semaine de travail) et elles doivent se présenter au travail.

- c) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.
- d) Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.
- e) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.

### **1.07 Liste de rappel**

- a) les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité;
- b) les autres personnes salariées qui sont:
  - i) les personnes salariées embauchées pour effectuer du remplacement;
  - ii) les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas elles conservent leur ancienneté. Cependant, ces personnes salariées ne peuvent se prévaloir des dispositions de la convention collective prévues à l'article 13 (Mutations volontaires) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de rappel. Malgré ce qui précède, la candidature de telles personnes salariées à un poste est considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune candidate ou aucun candidat ne satisfait aux exigences normales de la tâche;
  - iii) les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.

**1.08** La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité par écrit. Cependant la personne salariée embauchée après le 2 avril 1983 exprime une disponibilité adaptée aux besoins de l'établissement.

Les moyens pour contrer le non respect de la disponibilité exprimée font l'objet d'un arrangement au niveau local.

**1.09** 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 est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;
- b) 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;

- c) lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son service et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche;

si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service;

si à la suite de l'application des sous-alinéas précédents, l'assignation n'a pu être entièrement comblée, la partie non-comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon les modalités prévues à l'alinéa b) du présent paragraphe;

- d) lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, l'assignation est accordée conformément à l'alinéa b) du présent paragraphe. Toutefois, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de la réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste;
- e) lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours;
- f) 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;
- g) si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.

Là où le volume de remplacement le justifie, l'employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante, entre autres pour les soins infirmiers.

- 1.10** 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 qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.03, des particularités suivantes:

- l'identité du poste
- le nom de la ou du titulaire (s'il y a lieu)
- la durée probable de l'emploi
- le salaire

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

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 la paie.

**1.11** 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 19 (Temps supplémentaire).

**1.12** La personne salariée de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement.

Cependant, la personne salariée qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.04, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines.

**1.13** Les parties conviennent que les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel, tel que défini aux paragraphes 1.01-2 et 1.01-3 et ne peuvent être considérées comme personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

**1.14** Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que 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.

**1.15 Disposition spéciale**

Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine et de soir ainsi que la prime de nuit, à l'exception de celles prévues aux sous-alinéas 2 b) des sous-paragraphes 31.03 A) et 31.03 B) de la convention collective, ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

## **1.16 Disposition particulière**

Jusqu'au 29 juin 1998, lors de la fermeture d'un service pour une période inférieure à quatre (4) mois, la personne salariée peut obtenir un congé sans solde ou utiliser ses vacances accumulées plutôt qu'être déplacée dans un autre service.

## **ARTICLE 2**

### **OBJET**

---

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

## ARTICLE 3

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

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

**3.02** L'employeur et le syndicat coopèrent 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 représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour palier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

**3.04 Dispositions générales concernant le harcèlement sexuel**

1. Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.
2. Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
3. L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

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

### **3.05 Comité local de relations de travail**

1. Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité consultatif désigné sous le nom de comité de relations de travail.
2. Le comité est constitué d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'employeur et d'un maximum de trois (3) représentantes ou représentants désignés par le syndicat.
3. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de dix (10) jours. Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter et le nom des représentantes ou des représentants désignés.
4. Les modalités de fonctionnement du comité font l'objet d'entente entre les parties.
5. Le comité a pour but:
  - a) d'établir un mécanisme de communication et de coopération entre les personnes salariées et l'employeur;
  - b) de permettre l'étude des problèmes locaux relativement à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
  - c) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement des activités de l'établissement;
  - d) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées.
6. Les personnes salariées membres du syndicat qui siègent sur ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.

### **3.06 Accès à l'égalité**

Lorsqu'un programme d'accès à l'égalité est implanté, celui-ci doit tenir compte des recommandations du rapport du comité paritaire FTQ de février 1992.

## **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

### ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

---

- 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 aucune ou 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 des officiers dûment mandatés par le syndicat.
- 5.04** Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.
- 5.05** L'employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'une personne salariée, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année, douze (12) mois.
- L'employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause.
- 5.06** Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu d'un des régimes suivants: C.S.S.T., S.A.A.Q., R.R.Q., R.R.E.G.O.P., D.R.H.C., I.V.A.C.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi,
- la formule d'engagement,
- toute autorisation de déduction,
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires,
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation,
- les rapports du bureau de santé à la personne responsable du personnel concernant son état de santé,
- copie des rapports d'accident du travail.

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

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

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

**5.08 A- Suspension de plus de deux (2) jours**

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

1. La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

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

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir à la personne salariée, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué la suspension. Copie dudit avis est envoyée au syndicat par l'employeur dans le même délai, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'employeur

transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus de la personne salariée.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

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

#### **B- Suspension de deux (2) jours et moins**

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

L'employeur avise par écrit le syndicat de toute suspension dans un délai de quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire.

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

### **5.09 Congédiement**

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

1. Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

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

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

Copie dudit avis est également envoyée par l'employeur au syndicat, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'employeur transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus de la personne salariée.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

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

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

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

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

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

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

### **Congédiement à l'arbitrage**

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement, dans les quinze (15) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, et si ce délai est imputable à l'employeur, la personne salariée reçoit l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail et ce, pour chaque jour de retard imputable à l'employeur à partir de la seizième (16e) journée de la réception de la copie du grief, par les personnes ci-haut mentionnées, et ce jusqu'à ce que la décision soit rendue.

#### **5.10** L'employeur transmet au syndicat copie des directives concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressée à

un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

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

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

**5.12 Agente ou agent de sécurité**

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

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

## **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 deviennent 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 trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

## ARTICLE 7

### RETENUES SYNDICALES

---

**7.01** L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, à la trésorière ou au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

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

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

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

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

**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 prévues au paragraphe précédent.

**7.03** Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la ou 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 d'une ou d'un 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 de la période comptable suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

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

De plus, l'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauchage, leur adresse et code postal, service, titre d'emploi, quart de travail, salaire, numéro d'assurance-sociale, statut (temps complet, temps partiel). La liste

comprend également le numéro d'employé des personnes salariées lorsqu'il est possible pour l'employeur de le fournir sans devoir modifier sa programmation informatique.

L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste indiquant la date des départs.

## 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 à la représentante ou au représentant du syndicat.
- 8.02** Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou 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'arrangement au niveau local dans les cinquante (50) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

## ARTICLE 9

### LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

---

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

**9.02** a) Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales.

Le nombre total maximum des journées payées par l'établissement en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des personnes salariées au service de l'employeur visé par l'accréditation est fixé comme suit:

de 1 à 100 personnes salariées:	40 jours par année,
de 101 à 200 personnes salariées:	60 jours par année,
de 201 à 350 personnes salariées:	80 jours par année,
351 personnes salariées et plus:	100 jours par année.

Le nombre de personnes salariées visées par l'accréditation, le 1er janvier de chaque année, est celui qui doit être considéré aux fins du calcul des journées d'absence.

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application du paragraphe 9.13.

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

b) La présidente ou le président, les six (6) vice-présidentes ou vice-présidents régionaux et la ou le secrétaire exécutif du bureau de direction du Conseil provincial des Affaires sociales (SCFP) peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour un maximum de dix-huit (18) jours par année chacun, pour assister aux réunions dudit Conseil provincial.

Le nombre de jours de libération par année, octroyé en vertu de l'alinéa précédent,

ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut.

**9.03** Pour bénéficier des absences mentionnées aux paragraphes 9.02 a) et b), le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

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

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

**9.04** Sujet à la limitation de 9.02 a) et b), il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même service peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues aux paragraphes 9.02 a) et b) de la présente convention collective.

Cependant, dans le cas de poste où il n'y a qu'une seule personne, les parties s'entendent sur la formule en tenant compte des besoins essentiels du service au moment de la libération.

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

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

#### **9.06 Congé sans solde pour fonction syndicale**

Toute personne salariée appelée par le syndicat ou la centrale avec laquelle son syndicat est affilié, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (six (6) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits à la date de son départ mais elle ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'employeur aucun salaire et bénéficie.

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

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

- 9.07** S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.
- 9.08** Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper cette fonction.
- 9.09** La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.07 et 9.08, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.
- 9.10** À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 de la présente convention.
- 9.11** A. Après demande à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable, la représentante ou 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.
- S'il existe une agente ou un agent syndical libéré suivant le paragraphe 9.11-C, cette rencontre doit avoir lieu durant les heures où elle ou il est libéré, sauf pour des raisons valables.
- B. Les représentantes ou les représentants intérieurs du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Elles ou 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. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent au local prévu au paragraphe 9.14 et après demande à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentantes ou les représentants intérieurs du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire. Cependant, lorsqu'une ou des personnes salariées sont libérées en vertu du paragraphe

9.11-C, toutes ces rencontres doivent se faire pendant les heures où cette agente ou cet agent est libéré, sauf pour des raisons valables.

- C. Pour l'application de la présente convention, l'employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des personnes salariées désignées par le syndicat et faisant partie de l'unité de négociation.

La proportion des jours de libération est la suivante:

1. De 50 à 99 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: une demi-journée (1/2) par semaine.
  2. De 100 à 299 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: un (1) jour par semaine.
  3. De 300 à 749 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: deux (2) jours par semaine.
  4. 750 personnes salariées et plus visées par le certificat d'accréditation: trois (3) jours par semaine.
- D. Si l'agente ou l'agent syndical libéré désire rencontrer une personne salariée à l'établissement, durant les heures de travail, elle ou il peut le faire après demande, dans chaque cas, à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable, et cette rencontre doit avoir lieu dans le local mis à la disposition du syndicat par l'employeur.
- E. Les représentantes ou les représentants extérieurs du syndicat peuvent rencontrer la personne responsable du personnel ou sa représentante ou son représentant sur rendez-vous.

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

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

- 9.13** Trois (3) personnes salariées membres du syndicat sont autorisées à assister sans perte de salaire à toutes séances ayant pour objet de convenir d'arrangements au niveau local à la suite d'une négociation provinciale. Cependant, ces dernières, sur demande, peuvent s'adjoindre une ou des personnes salariées représentant un service

ou un titre d'emploi.

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

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

- 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.

## ARTICLE 10

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

---

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

Dans le cas de grief dont une personne salariée, groupe de personnes salariées ou le syndicat désire discuter avec la direction, la procédure suivante s'applique:

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

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

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

**10.03** À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief.

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

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

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

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

- 10.07** Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite. Le syndicat peut également déposer un grief au nom de la personne salariée à moins d'objection de la part de cette dernière.
- 10.08** La personne salariée qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

## ARTICLE 11

### ARBITRAGE

---

**11.01** Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire.

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

#### Procédure régulière

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

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

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

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

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

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

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

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

**11.07** L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail.

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

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

Suite à une première décision ordonnant à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation, l'arbitre peut être appelé à siéger de nouveau, si le syndicat estime que la surcharge de travail n'a pas été éliminée. Ce dernier peut alors, entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour suivant la transmission de la décision initiale, demander à l'arbitre de siéger à nouveau dans les plus brefs délais. L'arbitre a alors juridiction pour apprécier les moyens utilisés par l'employeur et décréter, s'il y a lieu, les moyens à prendre pour éliminer la surcharge de travail.

Dans les cas prévus au présent paragraphe, les parties procèdent devant une ou un arbitre avec assesseures ou assesseurs; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre sans assesseure ou assesseur.

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

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

- a) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le

fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

- 11.11** En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.12** L'arbitre décide suivant la preuve de la date à laquelle la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle, si la date de la connaissance est contestée.
- 11.13** Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur ou son assesseur. Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.
- 11.14** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 11.15** Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la personne intéressée peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

### **Procédure sommaire**

- 11.16** Les règles prévues aux paragraphes 11.01 à 11.15 s'appliquent à la procédure sommaire, sauf en ce qu'elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent.
- 11.17** L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, la procédure régulière d'arbitrage s'applique.
- 11.18** L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audition.
- 11.19** L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse en disposer sur le champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.

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

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

### **Médiation**

**11.22** Les parties peuvent, après entente quant aux griefs visés, convenir de demander à la ou au ministre du Travail de nommer une médiatrice ou un médiateur pour tenter de les aider à trouver une solution satisfaisante.

## ARTICLE 12

### ANCIENNETÉ

---

- 12.01** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.02** L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.03** Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04** L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.05** 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 jours de calendrier, selon les règles suivantes:
- vingt (20) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté;
  - vingt et un (21) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/224 d'année d'ancienneté;
  - vingt-deux (22) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/223 d'année d'ancienneté;
  - vingt-trois (23) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/222 d'année d'ancienneté;
  - vingt-quatre (24) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/221 d'année d'ancienneté;
  - vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/220 d'année d'ancienneté.
- 12.06** 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.

**12.07** Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel, le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion des heures supplémentaires et leur ancienneté accumulée.

Au besoin, l'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

**12.08** Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et par la suite chaque année, au plus tard au 1<sup>er</sup> 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 et code postal
- date d'entrée
- service
- titre d'emploi
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- statut (temps complet, temps partiel)
- ancienneté
- quart de travail
- numéro d'employé si c'est possible au sens du paragraphe 7.04

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat les nouvelles adresses et le code postal des personnes salariées susmentionnées qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

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

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

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

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

2. mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;
3. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée), pendant vingt-quatre (24) mois;
4. absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
5. absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
6. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).

**12.11** La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des 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.

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

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

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

(ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

**12.15** 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 tenu de donner sa démission et elle conserve son ancienneté.

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

**12.17** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport aux heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, que la personne salariée à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.

## ARTICLE 13

### MUTATIONS VOLONTAIRES

---

**13.01** Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa F <sup>(1)</sup>), l'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

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

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention;
- 2- l'échelle de salaire;
- 3- le service;
- 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.

Dans le cas d'affichage d'un poste fusionné, (paragraphe 1.01, 5ème alinéa), l'employeur précise:

- le ou les titres d'emploi et le ou les libellés apparaissant à la convention;
- le ou les services.

**13.02** Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions du paragraphe 1.03, pendant la période d'affichage.

**13.03** La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

---

<sup>(1)</sup> Jusqu'au 29 juin 1998, la référence est: les deux derniers alinéas des paragraphes 15.05-2 et 15.05-3.

- 13.04** Dans chaque établissement, un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les modalités d'opération font l'objet d'arrangements au niveau local.
- 13.05** Le registre a pour but de permettre à une personne salariée qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 13.06** Dès qu'une personne salariée présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- 13.07** Le poste doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable la personne salariée de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.
- 13.08** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.
- Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux personnes salariées qui se sont inscrites au registre des postes couverts par l'unité de négociation si un tel registre existe.
- Dans les cas où il n'y a pas de registre de postes, l'employeur affiche toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage.
- 13.09** L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 13.10** La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.07 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

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 ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

**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.

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

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

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

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

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

**13.16** Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 18.13 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

**13.17** 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 cessent de s'appliquer le 29 juin 1998.

#### SECTION I AU NIVEAU LOCAL

L'employeur consulte le syndicat sur son plan de main-d'oeuvre avant sa transmission à la régie régionale.

**13A.01** Aux fins de cette consultation, 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 prévision**

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 service (la notion de service 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 sous-contrats au moment où cette information sera disponible.

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

Celle-ci comprend, pour l'unité ou les unités d'accréditation représentées par la partie syndicale, pour chaque centre de l'établissement, chaque centre d'activités, chaque service 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 poste 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 d'heures prévu audit poste. 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 sécuritaires d'emploi travaillant sur l'équipe de remplacement, par titre d'emploi et par statut;
- 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 ou à la baisse le niveau de l'emploi dans des catégories d'emploi représentées par la partie syndicale.

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

Celle-ci comporte des prévisions 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 prévision.

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

- La liste des postes qui seront abolis au cours de la période de prévision avec la mention pour chacun du nom du titulaire, de la date prévue de son abolition, du titre et du secteur d'activités 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;
- la liste des postes qui deviendront vacants au cours de la période de prévision 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'activité (au sens de l'article 15) de l'emploi, de son statut et du nombre d'heures attaché audit poste;
- le nombre et le nom, lorsque connu, des personnes sécuritaires d'emploi 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;
- les modifications prévues à la liste et au contenu des contrats entre l'employeur et un tiers pour le travail confié à contrat, sous-contrat ou à de la main-d'oeuvre indépendante dans des catégories d'emploi représentées par

la partie syndicale.

**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 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.

**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, sous-contrats et le travail confié à de la main-d'oeuvre indépendante susceptibles de modifier à la hausse ou à la baisse le niveau de l'emploi dans les catégories d'emploi représentées par le syndicat.

De plus, elles doivent identifier les solutions visant à réduire le travail effectué en temps supplémentaire.

**13A.04** Les modifications et les mises à jour au plan sont faites en consultation avec le syndicat.

**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** La régie régionale consulte et obtient l'avis du regroupement syndical FTQ sur:

- la planification régionale de la main-d'oeuvre faite par la régie régionale;
- les programmes régionaux d'adaptation et de recyclage de la main-d'oeuvre;
- le plan régional de développement des ressources humaines.

**13A.07** Aux fins de cette consultation, la régie régionale remet au regroupement syndical FTQ,

dès qu'ils sont disponibles les informations suivantes:

- A) Les informations relatives au cadre budgétaire et à la planification et à l'organisation des services 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 prévision.
- 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 la régie régionale.
- E) Les personnes salariées désignées par le regroupement syndical FTQ (maximum 4) sont libérées sans perte de salaire pour assister aux rencontres lorsque requises par la régie régionale.

**13A.08** 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 prévision de trois (3) 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. Aux 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 sécuritaires de la région.

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. professionnelles ou professionnels;
2. les groupes des techniciennes ou techniciens: infirmière ou infirmier, technicienne diplômée ou technicien diplômé, personnes salariées affectées au travail social (aide sociale, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions), personnes salariées affectées à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur, technicienne ou technicien 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 ou de disponibilité.

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

**13A.09** Au cours du mois de mars de chaque année, les parties se rencontrent 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.10** Au 1er octobre 1997, les parties dressent le bilan de l'exercice de planification de main-d'oeuvre réalisé depuis le 1er avril 1995 et avisent 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 n'excèdera pas la somme des postes créés, des postes devenus vacants et ceux qui étaient vacants en début de période.

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

**13A.11** 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 des perspectives quant aux économies qui devront être réalisées dans le réseau notamment en matière de rémunération du travail;
- identifier les problèmes nouveaux qui découlent de ce qui précède;
- convenir le cas échéant des solutions aux problèmes décelés;
- les parties peuvent d'un commun accord amender les dispositions de la présente convention collective qui cessent de s'appliquer le 29 juin 1998.

**13A.12** 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 et le regroupement syndical FTQ.

# ARTICLE 14

## PROCÉDURE DE MISE À PIED

---

Les stipulations prévues au présent article cessent de s'appliquer le 29 juin 1998.

### I - MESURES SPÉCIALES

**14.01 1- Changement d'oeuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assume(nt) 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 du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi, ces personnes salariées choisissent un poste, de même statut, par ordre d'ancienneté dans leur unité d'accréditation ou parmi les emplois disponibles dans un autre établissement selon l'ordre suivant:
1. dans le même titre d'emploi
  2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi les personnes salariées choisissent un poste du même secteur d'activités
  3. à défaut d'emplois disponibles dans le même secteur d'activités, les personnes salariées choisissent un poste d'un autre secteur d'activités et ce, par ordre d'ancienneté mais à la condition de 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:
    - infirmière ou infirmier;
    - technicienne ou technicien diplômé;
    - personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);

- personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance;
- professionnelle ou professionnel,

n'est pas tenue de choisir un poste dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

À défaut d'effectuer un choix, elles 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 mis à pied. 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 du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées de ce titre d'emploi et de ce statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi, incluant celles inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement, choisissent un poste de même statut, par ordre d'ancienneté, dans leur unité d'accréditation, selon l'ordre suivant:

1. dans le même titre d'emploi

2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi les personnes salariées choisissent un poste du même secteur d'activités
3. à défaut d'emplois disponibles dans le même secteur d'activités, les personnes salariées choisissent un poste d'un autre secteur d'activités et ce, par ordre d'ancienneté mais à la condition de 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:
  - infirmière ou infirmier;
  - technicienne ou technicien diplômé;
  - personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
  - personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
  - infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance;
  - professionnelle ou professionnel,

n'est pas tenue de choisir un poste dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsqu'une personne salariée voit son poste aboli, elle prend le poste de la personne du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. La personne salariée ainsi affectée est mise à pied et si elle bénéficie de la sécurité d'emploi, elle est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement.

- 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. 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 14.10 D.

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. 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 doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. 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 doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par

ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

- a) Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- b) Malgré les dispositions du sous-alinéa a), lorsque le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces services fermés partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférés et qu'un ou des postes est ou sont disponibles dans leur établissement, dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et dont le poste est aboli peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste ainsi disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services selon les modalités prévues au sous-alinéa a).

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

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

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

- a) Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent sous-alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- b) Malgré les dispositions du sous-alinéa a), lorsque le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces services fermés partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées et qu'un ou des postes est ou sont disponibles dans leur établissement, dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et dont le poste est aboli peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste ainsi disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans un des établissements qui assument ce ou ces nouveaux services selon les modalités prévues au sous-alinéa a).

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des

frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

#### **14.02A Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un ou plusieurs autres services**

1) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un autre service.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, avec création d'un autre service, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les autres services, 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 doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix de service. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste

de rappel de l'établissement.

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

- A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.
- B) Dans le cas où le nombre d'emplois du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et que, d'autre part, des emplois sont disponibles dans le même secteur d'activités 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.
- 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.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté dans ce service qui est mise à pied.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied. 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.

#### **14.03A Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement**

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, il offre, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées de ce service, du même titre d'emploi et du même statut, le choix entre demeurer à l'établissement ou d'être mise à pied. À défaut, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté dans ce service qui est mise à pied.

Les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi sont inscrites 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 14.10 D.

#### **14.04 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 s'applique à l'intérieur de leur unité d'accréditation. À défaut d'utiliser la procédure de supplantation, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi sont réputées appartenir à la liste de rappel de leur unité d'accréditation du nouvel établissement.

Si, à la suite des supplantations, des personnes salariées ne retrouvent pas un poste, elles bénéficient des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et sont inscrites sur l'équipe de remplacement, ou sur la liste de rappel dans le cas des personnes salariées ne bénéficiant pas de l'indemnité de mise à pied prévue à la sécurité d'emploi, de leur unité d'accréditation.

#### **14.05 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services**

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement s'applique.

##### **14.05A Comité conjoint local**

Un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées pourra convenir d'aménagement à la procédure de supplantation dans le but de réduire les mouvements de personnel.

#### **14.06 Fusion de services**

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

Les personnes salariées travaillant dans les services qui font l'objet de la fusion sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de

personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.06A Transferts**

Les transferts des personnes salariées se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une région régionale. 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 bénéficie de la prime de remplacement et des frais de déménagement 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.

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

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. De plus, les parties locales peuvent se rencontrer pour discuter de mesures alternatives.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement s'applique.

**14.08** Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.06 inclusivement, l'employeur en donne préavis 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. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

**14.09** Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, le mot "service" comprend, entre autres, une unité de travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un service de radiologie, etc., et le mot "établissement" comprend un service communautaire.

**14.10** L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

**14.10A** La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté et l'expérience qu'elle détenait chez son ancien employeur.

**14.10B** 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.

**14.10C** Une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui choisit un poste d'un autre titre d'emploi de son secteur d'activités en vertu des paragraphes 14.01-1, 14.01-2 et 14.03, peut l'obtenir si elle satisfait aux exigences normales prévues du poste ou si une période d'adaptation, telle que prévue au paragraphe 15.06, la rend apte à occuper ce poste.

**14.10D** 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 14.03A, 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:

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)	<b>X</b>	Nombre total de personnes salariées à réaffecter par secteur d'activités (au sens de l'article 15)
<hr/> 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)		

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.

## II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

**14.11** Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

**1ère étape:** Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée.

**2ième étape:** Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre service, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

Nonobstant ce qui précède, pour les titres d'emploi des secteurs d'activités suivants:

- a) infirmière ou infirmier;

- b) technicienne ou technicien diplômé;
- c) personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- d) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- e) professionnelle ou professionnel;

la personne salariée peut supplanter, dans un autre service, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

**3ième étape:** La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer 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.

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

- infirmière ou infirmier;
- technicienne ou technicien diplômé;
- personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrices ou éducateurs et techniciennes ou techniciens en rééducation institutionnelle);
- infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance;

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.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une personne salariée à temps partiel titulaire d'un 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.

**14.11A** La personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité bénéficie de la prime de remplacement et des frais de déménagement 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** Après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue au paragraphe 14.11:

- une personne salariée à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet;

ou

- une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

**14.12A** Malgré l'obligation de supplanter selon le statut prévue au paragraphe 14.11, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.11, sauf quant à l'identité de statut.

**14.13** Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante 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 18 (Heures et semaine de travail).

- 14.14** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.11, 14.12 et 14.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours juridiques pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

- 14.15** Les supplancements occasionnés en vertu des dispositions précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

- 14.16** Le salaire d'une personne salariée affectée par les présentes dispositions est déterminé selon les paragraphes 13.11 à 13.15 inclusivement de la convention collective. Sauf dispositions contraires prévues aux présentes dispositions, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

- 14.17** Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des présentes dispositions sous réserve que la procédure de supplancement 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'annexe des conditions particulières applicables aux professionnelles et professionnels de la convention collective.

- 14.18** Si, à la suite de l'application de la procédure de supplancement et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant de la priorité d'emploi ou de la sécurité d'emploi sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon les dispositions de l'article 15. Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement prévue au paragraphe 1.07.

# ARTICLE 14

## PROCÉDURE DE MISE À PIED

---

Les stipulations du présent article s'appliquent à compter du 30 juin 1998.

### 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 disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées doivent choisir de conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre ou d'aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement. Ce choix se fait par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'ont pu exercer ce choix, faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, 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 doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, 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 doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

a) Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi

fermés partiellement sont transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- b) Malgré les dispositions du sous-alinéa a), lorsque le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces services fermés partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées et qu'un ou des postes sont disponibles dans leur établissement, dans le même titre d'emploi, les personnes salariées ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et dont le poste est aboli peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste ainsi disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services selon les modalités prévues au sous-alinéa a).

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

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

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

- a) Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement sont transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes

salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent sous-alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont 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 doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- b) Malgré les dispositions du sous-alinéa a), lorsque le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces services fermés partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées et qu'un ou des postes sont disponibles dans leur établissement, dans le même titre d'emploi, les personnes salariées ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et dont le poste est aboli peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste ainsi disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans un des établissements qui assument ce ou ces nouveaux services selon les modalités prévues au sous-alinéa a).

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

### **14.03 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 sont transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel 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 doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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 sont 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 sont 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 doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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 sont 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.

## **14.04 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 sont 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 14.11 à 14.18 inclusivement s'applique. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel du nouvel établissement.

### **14.04A Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un ou plusieurs autres services.**

- 1) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un autre service.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, avec création d'un autre service, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- 2) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi dans les autres services, 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 doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix de service. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté.

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.05 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services**

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement s'applique.

- 14.05A**
- 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.05 inclusivement, un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces paragraphes.
  - 2) Le comité est composé de six (6) représentantes ou représentants dont trois (3) sont désignés par la partie syndicale et trois (3) sont désignés par la partie patronale.
  - 3) Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 14.02 ou 14.04A peut s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les personnes salariées qui doivent être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

#### **14.06 Fusion de services**

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

#### **14.06A Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes**

14.01, 14.02-1, 14.02-2, 14.03, 14.04, 14.04A, 14.05 et 14.06 se font à l'intérieur de la région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de 50 kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

#### **14.07 Abolition d'un ou plusieurs postes.**

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. De plus, les parties locales peuvent se rencontrer pour discuter de mesures alternatives.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement s'applique.

**14.08** Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.06 inclusivement, l'employeur en donne préavis 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. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

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

**14.10** L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

**14.10A** La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

## II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

**14.11** Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

**1ère étape:** Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée.

**2ième étape:** Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre service, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

Nonobstant ce qui précède, pour les titres d'emploi des secteurs d'activités suivants:

- a) infirmière ou infirmier;
- b) technicienne ou technicien diplômé;
- c) personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- d) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- e) professionnelle ou professionnel,

la personne salariée peut supplanter, dans un autre service, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

**3ième étape:** La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer 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.

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

- infirmière ou infirmier;
- technicienne ou technicien diplômé;
- personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);

- personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance,

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.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supprime une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une personne salariée à temps partiel titulaire d'un 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, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

**14.12** Après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue au paragraphe 14.11:

- une personne salariée à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet;
- ou
- une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

**14.12A** Malgré l'obligation de supplanter selon le statut prévue au paragraphe 14.11, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.11, sauf quant à l'identité de statut.

**14.13** Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, une personne salariée

à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante 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 18 (Heures et semaine de travail).

- 14.14** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.11, 14.12 et 14.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours juridiques pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

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

- 14.16** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.11 à 13.15 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

- 14.17** 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 diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'annexe F.

- 14.18** Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15. Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement prévue au paragraphe 1.07.

## **ARTICLE 15**

### **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

Les stipulations prévues au présent article cessent de s'appliquer le 29 juin 1998.

**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 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 à la présente section.

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

La personne salariée visée par le premier (1er) alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement prévue au paragraphe 1.07.

**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 replacée dans un autre emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux suivant les procédures prévues à la présente section.

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

- 1- remplacement dans le secteur de la Santé et des services sociaux;
- 2- une indemnité de mise à pied;
- 3- 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 prévus aux paragraphes 22.10 à 22.46.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

La personne salariée à temps partiel reçoit, durant la période où elle n'a pas été 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.

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

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

**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 du congé de maternité;
- 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 selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- 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.

## **15.04A Équipe de remplacement**

### **I- Dans l'établissement**

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement. Lorsqu'une personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 1.06, 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 ci-haut.

À compter du 1er avril 1996 et jusqu'au 29 juin 1998 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 au paragraphe 1.06;
- 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 au paragraphe 1.06. 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:

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

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 replacées 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.

## 15.05 Procédure de remplacement

Tout poste qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement est réservé en priorité à une personne salariée mise à pied et bénéficiant du paragraphe 15.03 selon l'ordre suivant:

- une personne salariée qui a été mise à pied dans l'établissement et qui bénéficie du paragraphe 15.03 ou une personne salariée ayant été remplacée par anticipation par le service régional de main-d'oeuvre;

- B) une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est référée par le service régional de main-d'oeuvre.

Le remplacement se fait selon la procédure suivante:

### **1- Remplacement anticipé**

À partir des listes établies par le service régional de main-d'oeuvre, celui-ci procède au remplacement anticipé des personnes salariées sécuritaires mises à pied ou qui le seront au cours des douze (12) prochains mois ou qui oeuvrent dans un établissement ayant fait l'objet d'une décision de fermeture lorsqu'il est prévisible qu'un poste comparable et de même statut est disponible ou le deviendra dans un autre établissement dans les douze (12) prochains mois.

Dans le cas où une personne salariée sera mise à pied dans les douze (12) prochains mois, l'identification de cette personne salariée 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 14.08 dans les 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 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.

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 du même secteur d'activités et du même statut ayant moins d'ancienneté.

Aux fins de la procédure de remplacement dans l'établissement, la personne salariée remplacée par anticipation est réputée être une personne salariée du nouvel établissement.

### **2- Remplacement dans l'établissement**

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste, vacant ou nouvellement créé, dans son unité d'accréditation, comparable pour lequel elle répond aux exigences normales

de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que prévue au paragraphe 15.06. Sa candidature est également applicable dans une autre unité d'accréditation lorsqu'aucune personne salariée de cette unité d'accréditation bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut obtenir un tel poste. Cependant, si aucune personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut obtenir ce poste, les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 inscrites sur l'équipe de remplacement d'une autre unité d'accréditation sont considérées comme ayant posé leur candidature. 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.

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

Si l'ancienneté d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions 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 et qui répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, nécessite une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.06.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement candidate pour un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

Cependant et ce, uniquement pour le premier affichage, une période d'adaptation équivalente à celle qui aurait été requise par la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 pourra être accordée à la personne salariée candidate possédant plus d'ancienneté pour lui permettre d'obtenir le poste affiché, si le poste qu'elle libère ne nécessite aucune période d'adaptation pour la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

Si aucun candidat bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut obtenir le poste, celui-ci est référé au service régional de main-d'oeuvre.

Malgré les dispositions du paragraphe 13.01 et 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.

### **3. Remplacement dans la localité**

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est désigné par le service régional de main-d'oeuvre.

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 ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que prévue au paragraphe 15.06 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 juridiques pour signifier son choix.

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

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, vacant ou nouvellement créé comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que prévue au paragraphe 15.06. La 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 équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et advenant un refus de sa part, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

référée par le service régional de main-d'oeuvre et qui répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.06.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée référée par le service régional de main-d'oeuvre candidate pour un tel poste et advenant un refus de sa part, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

Cependant et ce, uniquement pour le premier affichage, une période d'adaptation équivalente à celle qui aurait été requise par la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 pourra être accordée à la personne salariée candidate possédant plus d'ancienneté pour lui permettre d'obtenir le poste affiché, si le poste qu'elle libère ne nécessite aucune période d'adaptation pour la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

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, 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 replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.

Une prime de remplacement 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 remplacement 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 ou par la destruction 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 remplacement prévue au présent paragraphe 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 pas de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

Malgré les dispositions du paragraphe 13.01 et 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.

#### **4. Poste disponible**

Aux fins d'application des dispositions du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'aucune personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 de l'établissement ne peut, conformément à la procédure de remplacement dans l'établissement, obtenir ledit poste.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 inscrite au service régional de main-d'oeuvre ou embaucher une personne candidate de l'extérieur pour un poste disponible tant et aussi longtemps que des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 et inscrites au service régional de main-d'oeuvre peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste ou peuvent être remplacées suite à une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.06 ou lorsqu'un poste est prévu pour le remplacement anticipé d'une personne salariée en vertu des dispositions du paragraphe 15.05-1.

#### **5. Poste comparable**

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

- 1) professionnelles ou professionnels
- 2) infirmières ou infirmiers
- 3) techniciennes diplômées ou techniciens diplômés
- 4) soins infirmiers et para-techniques
- 5) services auxiliaires
- 6) emplois de bureau
- 7) métiers
- 8) personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions)
- 9) personnes salariées affectées à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur, et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle)
- 10) infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé ou soins d'assistance

Toutefois, la personne salariée peut s'inscrire, si elle le désire, à plus d'un secteur d'activités en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Douze (12) mois après la mise à pied, si la personne salariée n'a toujours pas été replacée, il y a fusion des secteurs d'activités 4 et 5.

Cependant, la personne salariée replacée dans un autre secteur d'activités que son secteur d'origine devient prioritaire pour être replacée dans son secteur d'origine, si ce poste ne peut être attribué à une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et si elle rencontre les exigences normales de la tâche dudit poste.

Si la personne salariée refuse le poste qui lui est offert dans son secteur d'activités d'origine, elle est réputée replacée dans le poste qu'elle détient et n'est plus considérée prioritaire dans son secteur d'activités d'origine.

Dans ce cas, la notion de 50 km s'applique à partir du port d'attache de son établissement d'origine.

## **6. Remplacement dans une autre région**

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.

## **7. Autres dispositions**

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.

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est déplacée 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'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

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

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

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

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.

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

## **15.06 Période d'adaptation**

La personne salariée bénéficie d'une période d'adaptation visant à la familiariser à son nouvel emploi 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 que 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 replacée, 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 replacée.

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.

## **15.07 Recyclage**

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.

Le service régional de main-d'oeuvre a la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage.

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 sa charge;

- 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 d'un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

## **15.08 Informations**

Le service régional de main-d'oeuvre fait parvenir au regroupement syndical FTQ les informations nécessaires concernant les personnes salariées inscrites sur sa liste ainsi que la liste des postes disponibles.

## **15.09 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 replacées;

- 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.

### **15.10 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 FTQ. 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;
  - 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 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;

---

<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 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.

### **15.11 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 du Travail. 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.

**15.12** 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.

- 15.13** 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.

- 15.14** 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 (50<sup>e</sup>) 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'article 16 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.

- 15.15** 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'article

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

**15.16** 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.

**15.17** Aux fins d'application de cet 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 établissement ou à des personnes bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs suivants: C.Q.C.H.R., A.C.J.Q., A.H.Q., 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.

## ARTICLE 15

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

Les stipulations du présent article s'appliquent à compter du 30 juin 1998.

**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 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) an et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service 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, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés.

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

La personne salariée visée par le premier (1er) alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement prévue au paragraphe 1.07.

**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'a pas été replacée dans un autre emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux, suivant les procédures prévues au présent article.

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

1. remplacement dans le secteur de la Santé et des Services sociaux;
2. une indemnité de mise à pied;
3. 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) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article
- f) régime de vacances
- g) transfert 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) les droits parentaux prévus aux paragraphes 22.10 à 22.46.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

La personne salariée à temps partiel reçoit, durant la période où elle n'a pas été 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.

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

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

La personne salariée visée par le premier (1er) alinéa du présent paragraphe, et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée, conformément au paragraphe 1.06 (Équipe de remplacement). Lorsque la personne salariée est cédulée conformément au paragraphe 1.06 (Équipe de remplacement), 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 (30è) jour du début de l'absence, à l'exception du congé de maternité.
3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90è) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du

travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

4. La personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsqu'elle obtient un poste, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité d'emploi ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

## **15.05 Procédure de 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:

### **Section I - Établissement**

- A) La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste, comparable et de même statut, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est une personne salariée. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.
- B) Si la personne salariée est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle le refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.
- C) Si l'ancienneté d'une autre candidate ou d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires), à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un poste comparable et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.
- D) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle ou il refuse, elle ou il est réputé appartenir à la liste de rappel de l'établissement.
- E) Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 13.
- F) 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. Pendant cette période, le poste n'est pas affiché.

- G) 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.

## **Section II - Localité**

- A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.
- B) 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, l'établissement où travaille la personne salariée ou son domicile.
- C) 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 sa présidente ou son président.
- D) 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.
- E) L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours juridiques pour signifier son choix.
- F) Une prime de remplacement 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.
- G) La personne salariée à temps partiel bénéficie de la prime de remplacement au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.
- H) Toutefois, le S.P.S.S.S. peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.
- I) 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.
- J) 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 remplacement prévue au présent paragraphe et des frais de déménagement s'il y a lieu.

- K) La personne salariée à temps partiel est remplacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.
- L) La personne salariée à temps complet qui est remplacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.
- M) La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de son établissement sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents. Dans le cas où son établissement a cessé d'exister, le refus de la personne salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.
- N) 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.

### **Section III - Poste disponible**

- A) 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 ou à un candidat salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au S.P.S.S.S..
- B) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au S.P.S.S.S. ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au S.P.S.S.S., peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.
- C) Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente de la candidate ou du candidat référé par le S.P.S.S.S. conformément au paragraphe

1.03. À la demande du syndicat, l'employeur communique au syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement. Si l'employeur décide de le combler, il fait appel aux personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement ou sur la liste de rappel en rappelant les personnes salariées selon la procédure décrite à l'article 1.

#### **Section IV - Poste comparable**

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des paragraphes précédents est déjà visé au paragraphe 14.17 ou s'il est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants:

1. infirmière ou infirmier
2. technicienne ou technicien diplômé
3. soins infirmiers et para-technique
4. services auxiliaires
5. emplois de bureau
6. métiers
7. personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions)
8. personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle)
9. infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance.

**15.06** La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que la candidate ou le candidat replacé par le 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 juridiques 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'article 16 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 28 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 et 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.

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

### **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.
2. Ce service de placement est administré par: une (1) personne désignée par le M.S.S.S. et une (1) désignée par chacune des 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 fins spécifiques le remplacement des personnes salariées mises à pied bénéficiant du paragraphe 15.02 et 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.
4. Une directrice générale ou 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, la directrice générale ou le directeur général:

- assiste aux réunions du S.P.S.S.S.;

- rencontre les parties intéressées ou leurs représentantes ou leurs représentants;
- 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 remplacées;
- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;
- à accepter toute candidate ou tout candidat référé par le S.P.S.S.S.

## **15.14 Recyclage**

1. Aux fins de remplacement dans des titres d'emploi pour lesquels le S.P.S.S.S. reçoit un nombre important de requêtes pour des postes disponibles, des cours de recyclage seront accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les opportunités de 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 et/ou actualiser les habilités et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

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

2. Aux fins d'application du présent paragraphe, un comité sur le recyclage est constitué par le comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévu au paragraphe 15.15.

Ce comité est composé d'une part de quatre (4) représentantes ou représentants de la partie patronale, dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, et d'autre part de quatre (4) représentantes ou représentants de la F.T.Q..

Le comité sur le recyclage a pour mandat:

- d'identifier les titres d'emploi affectés par une déqualification et ceux 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'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.
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 d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement. La présidente ou le président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi dispose de toute plainte formulée par la personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, la présidente ou le président possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 de la convention.
6. Les sommes nécessaires à l'application du présent paragraphe sont puisées à même les sommes non utilisées et prévues aux fins de recyclage lors de la dernière convention collective.

Les sommes non utilisées deviennent automatiquement périmées à la date d'entrée en vigueur de la prochaine 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 S.P.S.S.S., et d'autre part, par une représentation syndicale C.S.N., F.T.Q. et C.E.Q. de sept (7) membres.

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

2. Les parties requièrent les services de.....comme présidente ou président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de la présidente ou du président nommé, sa remplaçante ou son remplaçant est nommé par la ou 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, la directrice générale ou 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 d'un membre du comité paritaire, la directrice générale ou 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. peut 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 à la directrice générale ou au directeur général du S.P.S.S.S.

La directrice générale ou 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 à la directrice générale ou 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 la directrice générale ou le directeur général n'a 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 par écrit. La directrice générale ou 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 une ou un arbitre.

La personne salariée doit 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 la directrice générale ou 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 à la directrice générale ou au directeur général du S.P.S.S.S.

Sur réception de cet avis, la directrice générale ou le directeur général du S.P.S.S.S. communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'une ou d'un arbitre. Faute d'entente, elle ou il est nommé par la ou le ministre du Travail.

- 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 elle ou il entend procéder à l'audition de l'appel, dans les dix (10) jours de sa nomination.

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 peut 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, elle ou 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.

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 obligatoire et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalente à son salaire à compter du cinquantième (50<sup>e</sup>) 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, la présidente ou le président, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un remplacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente ou le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 11.

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

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le 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'article 16 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 personnes dépendantes ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision de la présidente ou 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'article 16 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 de cet article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous 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 établissement ou à des personnes bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs suivants: C.Q.C.H.R., A.C.J.Q., A.H.Q., 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.

## ARTICLE 16

### FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

---

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

**16.02** Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

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

#### **16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels**

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

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

#### **16.05 Entreposage**

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

#### **16.06 Dépenses concomitantes de déplacement**

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

#### **16.07 Compensation pour bail**

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

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

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

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

- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;
- b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation, à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) les pénalités pour bris d'hypothèque, de même que la taxe de mutation de propriété.

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

- a) les taxes municipales et scolaires;

- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

**16.11** Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe, afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le S.P.S.S.S. lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux.

De plus, le S.P.S.S.S. lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au S.P.S.S.S..

#### **16.12 Frais de séjour et d'assignation**

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

**16.13** Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du S.P.S.S.S., ou la personne conjointe et les enfants à charge de la personne salariée tels que définis à l'article 23 ne seraient pas relocalisés immédiatement, le S.P.S.S.S. assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cent (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres.

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

## ARTICLE 17

### ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

---

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

L'alinéa précédent ne s'applique à la personne salariée actuellement au service de l'employeur que lorsqu'elle obtient un poste conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires).

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 18

### HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

---

**18.01** Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour chacune des personnes salariées assujetties à la présente convention est celui indiqué à son titre d'emploi.

- a) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) par jour de travail.
- b) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-six heures et quart (36 1/4) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) par jour de travail.
- c) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-cinq heures (35) est répartie sur cinq (5) jours de sept (7) heures par jour de travail.

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

Dans le cas où un système d'heures brisées existe, l'amplitude doit être déterminée en fonction des besoins du service et elle ne peut dépasser un maximum de onze (11) heures.

**18.02** Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (00h01) au samedi soir (24h00).

**18.03** Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche.

**18.04** Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

Le temps alloué pour les repas est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des représentations des personnes salariées concernées.

La personne salariée n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

**18.05** La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par

journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses 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.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

- 18.06** 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 doivent être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.

L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à la personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de trois (3) semaines.

- 18.07** Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis et ce, avec le consentement de la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

- 18.08** La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la personne salariée.

- 18.09** La cédule de travail est établie en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Elle est affichée aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, la cédule de travail comprend également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

- 18.10** L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.
- 18.11** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les personnes salariées.
- 18.12** Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

Dans chacun des cas, la personne salariée doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

Durant cette période d'avis, les personnes salariées de ce service peuvent postuler le quart de travail stable de soir ou de nuit et, au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à la condition d'en être avisée par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour aux fins d'application du présent paragraphe reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors des mois de juin, juillet, août et septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier.

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

#### **18.14 Disposition particulière**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.15, une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes:

- a) qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail,
- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel du même service.

Lorsque plus d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel sont impliquées dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la personne salariée qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

La personne salariée à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

## ARTICLE 19

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

---

**19.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

**19.02** Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de sa représentante ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

**19.03** 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.

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

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

L'employeur maintient disponible et accessible dans chaque service, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque personne salariée. Il transmet une copie de cette compilation au syndicat, à sa demande.

L'employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque la personne salariée de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

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

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

Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, la personne salariée titulaire de poste peut convertir en temps chômé la portion de salaire excédant son salaire régulier, auquel cas les modalités prévues au paragraphe 31.05 s'appliquent.

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

- 1- une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;
- 2- un paiement minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

**19.06** 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;
- 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.

**19.07** La personne salariée en disponibilité qui n'est pas tenue de demeurer à l'établissement informe l'employeur de l'endroit où elle peut être rejointe. Cependant, cet endroit doit permettre à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai équivalant à celui qu'elle aurait pris pour se déplacer de son domicile à l'établissement, si ledit délai excède une demi (1/2) heure.

L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 19.06 que dans la mesure où la personne salariée peut se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.

Là où la chose est possible à un taux normalement payé pour ce genre d'appareil, l'employeur fournit à la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur (bell-boy).

La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil.

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

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

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

**19.10** Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'une ou plusieurs personnes bénéficiaires, en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.

## ARTICLE 20

### CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

---

**20.01** L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par la Loi ou par décret gouvernemental. Le choix de ces congés se fait par arrangement au niveau local.

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

**20.03** Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié. L'employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi de ce congé.

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.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier durant l'année (1er juillet au 30 juin).

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 invalidité, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**20.04** Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-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 verse la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.07.

**20.05** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses

fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

**20.06** L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.

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

Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.01, la personne salariée a au moins droit à deux (2) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An.

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

## ARTICLE 21

### CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

---

**21.01** La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

**21.02** La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

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

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

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5ième) semaine de congé annuel payée (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

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

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

**21.05** La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Par ailleurs, la personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente

avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 21.06** Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité ou d'accident du 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.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

- 21.07** Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances entre le 1er mai et le 15 octobre, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, 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 mars. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances entre le 16 octobre et le 30 avril, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre.

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 service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

- 21.08** Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la personne salariée. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine.

Jusqu'au 29 juin 1998, toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

- 21.09** Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

**21.10** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période.

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées.

**21.11** 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 27.11 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

**21.12** La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

**21.13** 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.

**21.14** Durant son congé annuel, la personne salariée n'est pas tenue d'acquitter les frais prévus pour la location de sa chambre, à moins qu'elle ne l'occupe ou qu'elle ne laisse savoir que l'on ne peut en disposer.

### **21.15 Congé sans solde**

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. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, toute personne salariée ayant un (1) an de service au 30 avril a droit, aux mêmes conditions, au congé sans solde prévu au premier alinéa. Ce congé peut également être divisé en quatre (4) périodes d'une (1) semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Jusqu'au 29 juin 1998, la personne salariée durant ce congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines, peut maintenir sa contribution au régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée, le tout demeurant sujet aux stipulations de la loi sur le RREGOP.

**21.16** 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 sans solde prévu au paragraphe 21.15, à l'article 4 de l'annexe C et à l'article 8 de l'annexe F. 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.

Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, la personne salariée a droit à ce congé sans solde après trois (3) ans de service et une fois par période de trois (3) ans.

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 23.41 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.42.

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

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) 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, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement de la présente convention.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste de rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

## **21.17 Congé à temps partiel**

Après un (1) an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une (1) fois l'an, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie de son enfant mineur ou 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 poste 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 leur poste respectif. 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 une personne salariée à temps complet.

## **21.18 Congé partiel sans solde**

Jusqu'au 29 juin 1998, l'Employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. 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, pendant la durée de son congé partiel sans solde par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie et, jusqu'au 29 juin 1998, contribue à son régime de retraite comme si elle était une personne salariée à temps complet.

## ARTICLE 22

### AVANTAGES SOCIAUX

---

**22.01** 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.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du Bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par l'employeur, peut être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des familles de tâches établies au paragraphe 15.05, sécurité d'emploi) et ce, sans perte de salaire.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans la même famille de tâches, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'employeur peut soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

**22.01A** 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 e enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

**22.02** L'employeur accorde à la personne salariée:

- 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la personne conjointe, d'une ou d'un enfant à charge;
- 2) trois (3) jours de calendrier 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 22.02 - 1), père et mère de la personne conjointe, bru et gendre;
- 3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;
- 4) 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 sa résidence.

- 22.03** A) Aux fins du calcul, les congés mentionnés aux alinéas 22.02 (1) et 22.02 (2) ont comme point de départ la date du décès.
- B) Les congés mentionnés à l'alinéa 22.02 (3) se terminent le jour des funérailles.
- C) Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 22.02, la personne salariée peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé que lui accorde ce paragraphe lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux paragraphes 22.03 A) ou 22.03 B) pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue au paragraphe 22.04.
- 22.04** Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.02, 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.
- 22.05** Dans tous les cas, la personne salariée prévient la personne supérieure immédiate ou la personne responsable du personnel et produit, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. La preuve ou l'attestation peut n'être fournie qu'au retour de la personne salariée. Entretemps, elle est payée conformément au paragraphe 22.04.
- 22.06** La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre sa rémunération régulière et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.
- 22.07** 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 est à la discrétion de la personne salariée. La semaine avec solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la personne salariée sa semaine régulière de travail. La date de ce congé est déterminée après entente entre l'employeur et la personne salariée et doit inclure la journée du mariage.
- 22.08** La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant 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 ce cas, la personne salariée conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, la personne salariée doit aviser son employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, de son désir de reprendre le travail.

- 22.09** La personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement où elle exerce ses fonctions ou d'une régie régionale de la Santé et des Services sociaux, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration de son établissement ou de la régie régionale, après demande préalable à la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

## CONGÉS PARENTAUX

### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 22.10** 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.
- 22.11** Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule personne conjointe, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre personne conjointe est également personne salariée du secteur public ou parapublic.
- 22.12** L'employeur ne rembourse pas à la personne 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 personne salariée excède une fois et demie (1 1/2) le maximum assurable.
- 22.12A** 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.
- 22.13** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

---

<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 (1) semaine de travail régulièrement majoré, ainsi que la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, s'il y a lieu, et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

## **SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ**

**22.14** La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 22.17 doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.19 et 22.21, selon le cas.

**22.15** La personne salariée qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

**22.16** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

**22.17** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La personne 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.

**22.18** Pour obtenir le congé de maternité, la personne 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 personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne 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**

**22.19** La personne 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 alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 22.23:

---

<sup>(1)</sup> La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) <sup>(1)</sup> de son salaire hebdomadaire de base <sup>(2)</sup>;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (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 personne 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 personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.22, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire 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 versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne 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 personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par D.R.H.C., l'indemnité complémentaire prévue par le présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

---

<sup>(1)</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %): ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

<sup>(2)</sup> On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majoré ainsi que la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, s'il y a lieu, et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

**22.20** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 22.17, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

**22.20A** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne 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 personne 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 personne 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 personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

### **Cas non admissibles à l'assurance-chômage**

**22.21** La personne 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 personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (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 personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (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 personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à

quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

**22.22** Dans les cas prévus par les paragraphes 22.19 et 22.21:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne 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 versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne 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, Éducation, 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 Fonds 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 requises en vertu des paragraphes 22.19 et 22.21 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la

personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

- d) Le salaire hebdomadaire de base de la personne 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 personne 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 personne salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.29 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 personne 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 cette date, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

**22.23** L'allocation de congé de maternité <sup>(1)</sup> versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 22.19.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) sous-alinéa de l'alinéa b) du paragraphe 22.19 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

**22.24** Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 22.25 de la présente section, la personne 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 <sup>(2)</sup>;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

---

<sup>(1)</sup> Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360,00 \$)

<sup>(2)</sup> Pour la personne salariée à temps partiel, le pourcentage de vacances prévu au paragraphe 27.11 est calculé en tenant compte de l'indemnité de congé de maternité (93 %).

La personne salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

- 22.25** Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une extension 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 personne salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

- 22.26** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 22.27** L'employeur doit faire parvenir à la personne 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 personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.41.

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

- 22.28** Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### **SECTION III**

## **CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT**

- 22.29 Affectation provisoire et congé spécial**

La personne 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, 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 personne 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 personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Cette affectation est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne 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 personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la personne 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 personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée de travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### **Autres congés spéciaux**

**22.29A** La personne 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 une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

**22.30** Dans le cas des visites visées au paragraphe 22.29A c), la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de salaire 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 personne salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.24 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.28 de la section II. La personne salariée visée au paragraphe 22.29A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas de l'alinéa c), la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

## **SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX**

### **Congé de paternité**

**22.31** La personne salariée dont la personne 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 (1) 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**

**22.32** La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou qu'un enfant de la personne conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que la personne conjointe 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.

**22.33** 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.

**22.34** Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 22.32 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.

**22.35** La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou 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 l'enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la personne conjointe. 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 22.32.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la personne conjointe 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.

**22.36** Le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.32 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 ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus à la présente section.

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**

**22.37** 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 personne salariée en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité et 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 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 la personne conjointe ne s'est pas prévalué, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque la personne conjointe 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 22.37 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.

**22.38** Au cours du congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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.

**22.39** La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

**22.39A** À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur suivant les modalités prévues au paragraphe 22.43. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 de la présente convention.

## **22.40 Congés pour responsabilités parentales**

a) La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur et ce, parce que sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés-maladie de la personne salariée ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Dans de tels cas, la personne salariée doit prévenir l'employeur et fournir une preuve justifiant une telle absence.

La personne salariée peut utiliser par anticipation les jours de congés-maladie 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 à l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de maladie pris par anticipation et non encore acquis. Également, dans les autres cas où il doit y avoir récupération par l'employeur, elle se fera le 15 décembre.

b) Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance et sur présentation d'une pièce justificative, l'employeur accorde un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à la personnes salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état

nécessite sa présence.

Au cours du congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances 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.

Les dispositions prévues au 3e et 4e alinéa du paragraphe 22.41 et au paragraphe 22.43 s'appliquent.

### **Dispositions diverses**

**22.41** Les congés visés au paragraphe 22.32, au premier alinéa du paragraphe 22.35 et au paragraphe 22.37 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 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 en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée

**22.42** 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 22.41.

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.

**22.43** 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.

**22.44** La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 22.32 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.24 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.28 de la section II.

**22.45** Sous réserve des modifications apportées par le présent article, les avantages supérieurs prévus à cet article dans la dernière convention collective sont reconduits.

**22.46** La personne 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 personne salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son salaire de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu au paragraphe 22.32 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

## ARTICLE 23

### RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE-SALAIRE

---

#### I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**23.01** Les personnes salariées assujetties à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe 23.29 d) et ce, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation:

- a) Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent: après un mois de service continu.

Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces personnes salariées.

- b) Les personnes salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une personne salariée temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par l'alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier qui suit immédiatement.

Au 1<sup>er</sup> 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.

Cependant, une personne salariée visée par l'alinéa a) ou b) ne peut subir une révision à la baisse si la réduction de son temps de travail, au cours de la période de référence, est due à un congé de maternité.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur:

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2<sup>ième</sup> alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut accepter d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.
- Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet 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 de calendrier 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 complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions d'être couverte, de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article peut modifier son choix le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. La modification doit être signifiée par un avis écrit transmis à l'employeur dans les dix (10) premiers jours de l'année.

**23.02** Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la personne conjointe ou l'enfant à charge d'une personne salariée tel que défini ci-après:

- i) la personne conjointe : celle qui l'est devenue 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 salariée 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 sa personne conjointe étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de personne conjointe de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;
- ii) enfant à charge: une ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux, non marié et résident 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'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
  - quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

### **23.03 Définition d'invalidité**

#### **A) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, soit d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, 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.

#### **B) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines**

1. La définition d'invalidité prévue à l'alinéa précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue audit alinéa.
2. Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

**23.04** Pendant les trente-six (36) premiers mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de son employeur ou de sa représentante 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.

Au delà du trente-sixième mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

**23.05** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

- 23.06** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.
- 23.07** Les parties conviennent de maintenir, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, un (1) comité paritaire inter-sectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.
- 23.08** Le comité est composé:
- d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit:
    - trois (3) personnes représentant le secteur de la Santé et des Services sociaux;
    - trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
    - deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
  - et d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des syndicats suivants membres de la FTQ: SCFP, SEPB, SQEES, UES-800.
- 23.09** La présidente ou le président du comité est . Le mandat de la présidente ou du président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.
- 23.10** Le comité choisit hors de ses membres une nouvelle présidente ou un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat de la présidente ou du président. À défaut d'entente, la présidente ou le président est alors nommé par la ou le juge en chef du Tribunal du travail.
- La présidente ou le président du comité est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut Canadien des Actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 23.11** La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou 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 sa présidente ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

**23.12** Le comité paritaire prévu au paragraphe 23.07 peut établir jusqu'à trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire est facultative.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance-vie et d'assurance-maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permis est réduit d'autant.

**23.13** Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

**23.14** Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul, ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

- 23.15** De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle, si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.
- 23.16** Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:
- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, peuvent être majorés avant le 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 remboursement payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
  - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1<sup>er</sup>) jour de la période;
  - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1<sup>er</sup>) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.
- 23.17** Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.
- 23.18** Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires de la présidente ou du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance-maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds du régime de base d'assurance-maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance-maladie, les personnes participantes à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des personnes participantes à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour faire face

à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

- 23.19** Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse leur salaire régulier.

## **II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE**

- 23.20** La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200,00 \$).

L'employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance-vie précités.

- 23.21** Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

- a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1976;
- b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 \$) par mille dollars (1 000,00 \$) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

## **III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE**

- 23.22** Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance, ou autres fournitures et services prescrits par la

ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

**23.23** La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 4,50 \$ par mois;
- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule: 1,80 \$ par mois;
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même, pour les prestations prévues par le régime de base.

**23.24** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de quatre dollars cinquante cents (4,50 \$) et un dollar quatre-vingt cents (1,80 \$) sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base. Le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé, jusqu'à l'expiration de la présente convention, à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence, et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonnément au maximum prévu au paragraphe 23.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

**23.25** Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

**23.26** La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, 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.

**23.27** Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance-maladie 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) subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1er) 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 de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent, en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

**23.28** Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des personnes retraitées, sans contribution de l'employeur, pourvu que:

- l'employeur ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;
- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle;
- toute modification aux tarifs de prime applicable aux personnes salariées ne puisse prendre effet au cours de la période de garantie des tarifs autrement consentie par l'assureur.

#### **IV - ASSURANCE-SALAIRE**

**23.29** Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) 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 d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les sept (7) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser

l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

- b) À compter de la huitième (8<sup>e</sup>) journée ouvrable et pour une période d'un (1) mois, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire.
- c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa précédent et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire.
- d) À compter de la fin de la période de cent-quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance-salaire de longue durée, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire et ce, sans dépasser la date où elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée.

- e) À compter de la treizième (13<sup>e</sup>) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine d'une même invalidité, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire et qui est titulaire d'un poste de façon permanente peut, sur recommandation de son médecin traitant et après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle exerçait avant le début de son invalidité tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir en tout les fonctions reliées à son poste. Les prestations d'assurance-salaire sont alors réduites de 70 % du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée à son poste et que son invalidité persiste.

La période ou les périodes de réadaptation, selon le cas, se prennent à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Au terme de ce délai, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir de le prolonger pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger la période de paiement des prestations prévues à l'alinéa c), complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles ou

la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance-salaire.

Aux fins du calcul de la prestation versée pendant les cent-quatre (104) premières semaines d'une d'invalidité, 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.

Aux fins de calcul de la prestation versée à la suite des cent-quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail à la date où débute le paiement de la prestation prévue à l'alinéa d) du présent paragraphe. Cette prestation est indexée par la suite le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

Pour les personnes salariées autres que les temps complets, 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, de congés de maternité n'a été autorisée.

**23.30** Tant que des prestations demeurent payables, en vertu des alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29, 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 23.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces 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 à la ou au prestataire le statut de personne salariée, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

**23.31** Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute Loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile 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.

De plus, les prestations d'assurance-salaire payables en vertu du paragraphe 23.29 d) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de

clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée de même que la rente différée ou la rente de retraite avec réduction actuarielle dont la personne salariée demande le paiement avant l'âge de soixante-cinq (65) ans. 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 23.29, 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 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt cinq pour cent (85 %) de son salaire net <sup>(1)</sup> et les prestations payables par la SAAQ;
  - iii) pour la période visée par l'alinéa c) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire net <sup>(1)</sup> et les prestations payables par la SAAQ.
- c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:
  - i) la personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net <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) suite à la consolidation de sa lésion, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire;
  - iii) les prestations versées par la Commission 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).

---

<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.

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 23.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.29 et 23.31, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

**23.31A** Si une réclamation auprès de la C.S.S.T., incluant I.V.A.C., ou de la S.A.A.Q est contestée ou si le versement d'une prestation est retardé, la personne salariée invalide au sens du paragraphe 23.03 peut, après demande, recevoir à titre d'avance la prestation d'assurance-salaire selon les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29.

Pendant que la personne salariée reçoit une telle avance, elle demeure assujettie à l'ensemble des dispositions contenues au régime d'assurance-salaire.

Dès réception des prestations versées par la C.S.S.T., incluant I.V.A.C., ou la S.A.A.Q., la personne salariée rembourse en un seul versement les sommes ainsi reçues.

**23.32** Le paiement de la prestation prévue au paragraphe 23.29 c) cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite.

Le paiement des prestations prévues au paragraphe 23.29 d) cesse à la date où la personne salariée atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

**23.33** Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**23.34** Le versement des prestations payables en vertu des alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29 est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

**23.35** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**23.36** De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.34.

L'employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée.

**23.37** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage, de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**23.38** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

**23.39** S'il y a refus de paiement des prestations prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29, 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 règlement de griefs.

Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa d) du paragraphe 23.29, l'employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante:

"Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est désigné par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances. La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie l'assuré et l'assureur".

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

- a) combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 23.41;
- 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 aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-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 est payé à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

**23.41** À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-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.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.04.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés-maladie prévus au 1er alinéa pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**23.42** La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.41, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année et non utilisés au 30 novembre.

**23.43** La personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non-utilisés au 30 novembre afin de se constituer et maintenir une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congés-maladie pour combler le délai de carence prévu à l'alinéa a) du paragraphe 23.29. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

Cette banque de congés-maladie peut être utilisée après épuisement ou anticipation des jours de congés-maladie prévue au paragraphe 23.41.

**23.44** La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.41 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 23.01 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 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après 9.8 jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

## **V - MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES**

**23.45** L'employeur peut, tant qu'une personne salariée est 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 1.06, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de soustraire la personne salariée et l'employeur de l'application des dispositions de la Loi, notamment en ce qui concerne l'article 179.

**23.46** La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

**23.47** À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant le paragraphe 13.07, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

**23.48** La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

## **VI - RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE SIX (6) MOIS**

**23.49** Les parties maintiennent un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser les dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois. Les modalités de fonctionnement de ce comité sont établies au niveau local.

**23.50** Le comité peut convenir de modifier le poste de la personne salariée ou, le cas échéant,

tout poste vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles.

- 23.51** Sous réserve des paragraphes 15.05 et 23.47 et après entente au comité, si le poste de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste. Dans un tel cas, le poste n'est pas affiché.
- 23.52** La personne salariée qui obtient un poste en vertu des paragraphes précédents est réputée ne plus être invalide au sens du paragraphe 23.03 à compter de la date de son entrée en fonction dans ce poste.

## ARTICLE 24

### RÉGIME DE RETRAITE

---

**24.01** Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (RRE), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (RRF) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

#### **Programme de retraite progressive**

**24.02** Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

**24.03** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

**24.04** Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

#### **1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite**

- a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";
- c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
- d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

## 2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-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;
- e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

- f) conformément au paragraphe 23.40, les jours de 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. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

#### 5) **Supplantation ou mise à pied**

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

#### 6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de 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 24.04 4), le service crédité en

vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

**24.05** 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.

**24.06** 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 25

### UNIFORMES

---

- 25.01** La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.
- 25.02** Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangement au niveau local.
- 25.03** L'employeur choisit les tissus après consultation avec le syndicat.
- 25.04** Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 25.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

## ARTICLE 26

### REPAS, LOGEMENT, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

---

**26.01** Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 18.04, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce(s) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

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

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais le total pour un service complet n'excèdera pas:

Déjeuner	1,75 \$
Dîner	4,00 \$
Souper	4,00 \$

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

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

Dans les établissements où les taux sont supérieurs à ceux mentionnés ci-haut, ils continuent à s'appliquer pour la durée de la présente convention à l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

**26.02** Toute personne salariée affectée sur des quarts ou dont les heures de travail diffèrent de celles prévues à l'article 18, bénéficie également des dispositions du paragraphe 26.01 du présent article.

**26.03** L'employeur peut exiger d'une personne salariée qui occupe une chambre seule, 7,50 \$ par semaine.

**26.04** Si deux (2) à quatre (4) personnes salariées occupent une même chambre, le prix est de 5,00 \$ par semaine par personne salariée.

**26.05** Si la chambre est partagée par cinq (5) personnes salariées ou plus, le prix est de 4,00 \$ par semaine par personne salariée.

- 26.06** L'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements.
- 26.07** L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées, dont l'accès est limité lorsqu'elle est utilisée.

## ARTICLE 27

### PAIEMENT DES SALAIRES

---

- 27.01** Avec la paie, l'employeur transmet les renseignements suivants: 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, suppléments, indemnités et allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre de congés-maladie accumulés.
- 27.02** La paie est distribuée en monnaie légale, par chèque ou, si les parties locales en conviennent, par dépôt bancaire, le jeudi, selon le régime établi dans l'établissement, à toutes les personnes salariées régies par la présente convention. Lorsque les jours de congés fériés prévus au paragraphe 20.01 tombent le jeudi, le paiement est effectué le mercredi, aussitôt que possible.
- 27.03**
- 1) Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 \$) et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur, dans les quatre (4) jours de calendrier du versement de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû.
  - 2) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.
- 27.04** 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 est effectuée selon les critères et mécanismes suivants:
- 27.05**
1. L'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
    - a) quatre-vingt dollars (80,00 \$) par semaine dans le cas d'une personne célibataire;
    - b) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée ayant des personnes à charge.
  2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

3. L'employeur avise préalablement la personne salariée de toute récupération.

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

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

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

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

**27.08** La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 27.07 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

**27.09** L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire 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, sa paie y incluant ses bénéfices marginaux.

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

**27.11** 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 suppléments, des primes <sup>(1)</sup> et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, versé sur chaque paie.

## 2. Congé annuel:

Un pourcentage du salaire, des suppléments, des primes <sup>(2)</sup>, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité, des prestations d'assurance- salaire incluant celle prévue au paragraphe 23.31 c), tel qu'indiqué au tableau ci-dessous.

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congé annuel	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 aux fins de congé annuel prévue au présent alinéa est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

**27.12** 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 si telle retenue est techniquement possible par l'employeur.

**27.13** L'employeur remet à la personne salariée un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi de l'assurance-chômage.

---

<sup>(1)</sup> Aux fins du calcul de la rémunération du congé annuel et des congés fériés, les primes de fin de semaine et de soir ainsi que la prime de nuit, à l'exception de celles prévues aux sous-alinéas 2 b) des sous-paragraphe 31.03 A) et 31.03 B) de la convention collective, ne sont pas considérées.

<sup>(2)</sup> Aux fins du calcul de la rémunération du congé annuel et des congés fériés, les primes de fin de semaine et de soir ainsi que la prime de nuit, à l'exception de celles prévues aux sous-alinéas 2 b) des sous-paragraphe 31.03 A) et 31.03 B) de la convention collective, ne sont pas considérées.

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

**27.15 Fonds de Solidarité**

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

**ARTICLE 28**  
**PRIVILÈGES ACQUIS**

---

Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective de travail, à l'exclusion de ceux nouvellement acquis dans une entente locale depuis le 20 mars 1987.

## ARTICLE 29

### CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

---

- 29.01** Tout contrat entre l'employeur et une tierce partie ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit:
1. Aviser la tierce partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.
  2. Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.
  3. Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat, doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.
  4. Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat d'entreprise dans les trente (30) jours de sa signature.
- 29.02** L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail.
- 29.03** Lorsque l'employeur affiche un poste à la suite de la résiliation d'un contrat d'entreprise dans les services de l'alimentation, de l'entretien ménager et des soins infirmiers, les personnes employées par le sous-traitant ont priorité d'embauchage sur les personnes venant de l'extérieur pour les postes non comblés dans le service où elles travaillaient.

## ARTICLE 30

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

---

#### Règles d'application des échelles de salaire

- 30.01** La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1er janvier 1990 est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.
- 30.02** La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).
- 30.03** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

#### Application des échelles de salaire

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

#### Avancement dans les échelles de salaire

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

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

**Nombre de jours ouvrables  
de congés annuels**

**Nombre de jours de travail  
requis**

20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

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

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

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

**Classification et reclassification**

**30.06** Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur:

- a) précise le titre d'emploi de chaque personne salariée;
- b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

**30.07** 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.

**30.08 Majoration des taux et échelles de salaires**

**A) Période du 1er 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 %.

**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 %.

**30.09 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 15 mai 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 à verser est réduit, le cas échéant, des sommes dues suite à la conciliation prévue au paragraphe 5 de l'entente relative à la réduction de 1 % de la rémunération pour la période du 1er avril 1995 au 31 mars 1996 intervenue en novembre 1995 entre le Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux et le Syndicat canadien de la fonction publique.

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 15 mai 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.

**30.10 Majoration des primes et suppléments**

**A) Période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997**

Les primes et suppléments 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 et suppléments 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, les primes suivantes ne sont pas majorées:

- la prime d'ancienneté;
- le différentiel de 2,00 \$ payable aux infirmiers ou infirmières auxiliaires ou auxiliaires diplômé(e)s de la région de Québec qui en bénéficiaient au 5 décembre 1969;
- la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les techniciens ou techniciennes et les infirmiers(ères) en poste le 5 décembre 1969;

### **30.11 Personnes salariées hors-taux ou hors-échelle**

La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er 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.

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.

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.

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

## ARTICLE 31

### PRIMES

---

#### 31.01 Prime d'ancienneté

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

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

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

#### 31.02 Primes de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe

##### A) Chef d'équipe

Personne qui, sous la direction de la ou du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées.

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

<b>au 95-07-01</b> <b>(\$)</b>	<b>au 97-01-01</b> <b>(\$)</b>	<b>au 98-01-01</b> <b>(\$)</b>
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.

##### B) Assistante ou assistant-chef d'équipe

Personne qui partage la responsabilité de la ou du chef d'équipe et la ou le remplace en son absence.

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

<b>au 95-07-01</b> <b>(\$)</b>	<b>au 97-01-01</b> <b>(\$)</b>	<b>au 98-01-01</b> <b>(\$)</b>
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

12,35

12,47

12,59

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

- C) Les fonctions de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe sont 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.

### **31.03 Prime de soir et de nuit**

Ces primes, à l'exception de celles visées aux sous-alinéas 2b) des sous-paragraphes 31.03A) et 31.03B), ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

- A) La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

#### **1- Prime de soir**

À compter de la date de la signature de la convention collective, la prime de soir est le montant le plus élevé de 4 % du salaire journalier de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E ou du taux suivant:

<b>au 95-07-01</b>	<b>au 97-01-01</b>	<b>au 98-01-01</b>
<b>(\$)</b>	<b>(\$)</b>	<b>(\$)</b>
4,27	4,31	4,35

Cependant, pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de soir, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir, jusqu'au 29 juin 1998, 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. À défaut d'arrangement local, cette conversion est accessible, jusqu'au 29 juin 1998, aux personnes salariées à temps complet sur une base individuelle. Pour les personnes salariées à temps partiel détentrices de poste, la conversion en temps chômé de la prime de soir est accessible, jusqu'au 29 juin 1998, sur une base individuelle.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en temps de la prime de soir s'effectue en appliquant le pourcentage de prime aux heures travaillées. Ces heures sont accumulées dans une banque. La prise du temps chômé s'effectue conformément aux dispositions du paragraphe 31.05.

## 2- Prime de nuit

- a) Sauf pour la personne salariée visée à la section II de l'annexe L, la prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

La prime prévue ci-dessus est applicable à la personne salariée des titres d'emploi suivants:

- titres d'emploi prévus à l'annexe E et leurs équivalents à l'annexe H
- infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier et assistant-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier
- infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance
- puéricultrice ou puériculteur
- garde-bébés
- préposée ou préposé à l'unité ou au pavillon
- préposée ou préposé (Certifié "A") aux bénéficiaires
- préposée ou préposé aux bénéficiaires
- éducatrice ou éducateur
- responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation
- auxiliaire familiale ou familial
- gardienne ou gardien de résidence
- technicienne ou technicien en assistance sociale

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en 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 la personne salariée autre que celle visée au sous-alinéa 2 a) et celle visée à la section I de l'annexe L, la prime de nuit est de:

<b>au 95-07-01</b> <b>(\$)</b>	<b>au 97-01-01</b> <b>(\$)</b>	<b>au 98-01-01</b> <b>(\$)</b>
5,78	5,84	5,90

- B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée:

- 1- entre 19:00 heures et 24:00 heures:

À compter de la date de signature de la convention collective, la prime est le montant le plus élevé de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E ou au taux suivant:

<b>au 95-07-01</b> <b>(\$)</b>	<b>au 97-01-01</b> <b>(\$)</b>	<b>au 98-01-01</b> <b>(\$)</b>
0,60	0,61	0,62

- 2- entre 00:00 heure et 07:00 heures:

- a) La prime est de:

11 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

La prime prévue ci-dessus est applicable à la personne salariée visée au sous-alinéa 2 a) du sous-paragraphe 31.03 A).

- b) Pour la personne salariée autre que celle visée au sous-alinéa 2 a) du sous-paragraphe 31.03 A), la prime est de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
0,79	0,80	0,81

Pour les personnes salariées à temps partiel détentrices de poste, les parties pourront convenir par arrangement local de convertir, jusqu'au 29 juin 1998, en temps chômé la totalité de la prime ci-haut prévue en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire. À défaut d'arrangement local, cette conversion est accessible, jusqu'au 29 juin 1998, sur une base individuelle.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en temps s'effectue en appliquant le pourcentage de prime aux heures travaillées. Ces heures sont accumulées dans une banque. La prise du temps chômé s'effectue conformément aux dispositions du paragraphe 31.08.

#### **31.04 Prime de fin de semaine**

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire de base, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E. 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.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

Cependant pour les personnes salariées à temps complet, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir jusqu'au 29 juin 1998, en temps chômé la totalité de la prime ci-haut prévue en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire. À défaut d'arrangement local, cette conversion est accessible jusqu'au 29 juin 1998, aux personnes salariées à temps complet sur une base individuelle.

Pour les personnes salariées à temps partiel détentrices de poste, cette conversion est accessible sur une base individuelle jusqu'au 29 juin 1998.

Aux fins d'application des deux (2) alinéas précédents, la conversion en temps s'effectue en appliquant le pourcentage de prime aux heures travaillées. Ces heures sont accumulées dans une banque. La prise du congé chômé s'effectue conformément aux dispositions du paragraphe 31.05.

#### **31.05** Jusqu'au 29 juin 1998, le temps chômé généré par la conversion des primes de soir et de fin de semaine s'accumule pour la période du 1er avril au 31 mars de chaque année.

La prise du temps chômé s'effectue par journée complète, au plus tard le 31 mars de chaque année pour l'année en cours. Seule l'accumulation d'une fraction de journée peut donner droit à un report dans l'année financière subséquente. La prise du temps chômé s'effectue, après entente avec l'employeur, quant aux dates, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Ces modalités s'appliquent également dans le cas de la conversion en temps chômé résultant de l'application du paragraphe 19.04.

### **31.06 Prime d'heures brisées**

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 18.04 pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 18.05, reçoit une prime d'heures brisées de:

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
2,83	2,86	2,89

### **31.07 Prime de tri de linge souillé**

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

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
18,78	18,97	19,16

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

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
0,34	0,34	0,34

## ARTICLE 32

### COMITÉ DE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES SALARIÉES

---

**32.01** Un comité de bien-être des personnes salariées est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

**32.02** Ce comité provincial est composé de six (6) membres désignés comme suit:

1. D'une part, trois (3) représentantes ou représentants désignés par le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (FTQ).
2. D'autre part, deux (2) représentantes ou représentants désignés par la Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation et d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant désigné par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié.

**32.03** Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches.

**32.04** La personne salariée qui se croit lésée porte plainte par écrit au comité de bien-être.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, la personne plaignante transmet à l'employeur copie de sa plainte.

**32.05** Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

Si une personne salariée estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, formuler par écrit une plainte à l'employeur et en transmettre une copie au comité de bien-être.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

**32.06** Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité en donne un préavis d'au moins quinze (15) jours à l'autre partie.

**32.07** Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige. Et alors, la procédure prévue au paragraphe 11.08 s'applique.

**32.08** Si le comité en vient à une entente, sa décision est exécutoire.

Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la première (1<sup>ère</sup>) rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige. Et alors, la procédure prévue au paragraphe 11.08 s'applique.

**32.09** Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

## ARTICLE 33

### RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

---

- 33.01** Le terme récupération scolaire réfère au 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.
- 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 fixées par le ministère de l'Éducation.
- 33.05** Après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, 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 applicables au secteur de la Santé et des Services sociaux.
- Jusqu'au 29 juin 1998, la personne salariée peut obtenir ce congé même si elle poursuit des études qui ne sont pas reliées à un titre d'emploi du secteur de la Santé et des Services Sociaux.
- 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, lequel ne peut refuser sans motif valable, 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 de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au paragraphe 33.07 du présent article, cessent d'être en vigueur et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée.
- 33.09** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, 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.
- 33.10** La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier alinéa de 33.07, la personne salariée 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.

## ARTICLE 34

### ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

---

**34.01** 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 n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

Les parties maintiennent l'existence d'un comité technique provincial et favorisent la poursuite de ses travaux. Ce comité de douze (12) membres est composé d'une part, d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant de 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'une (1) représentante ou d'un (1) représentant du ministère de la Santé et Services sociaux et, d'autre part, de six (6) représentantes ou 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.

**34.02** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

## ARTICLE 35

### ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENTS

---

**35.01** 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 déplacements remboursables selon les modalités suivantes:

#### Frais d'automobile

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

de 0 à 8000 km:	0,34 \$ par km
de 8001 à 18000 km:	0,245 \$ par km
de 18001 à 26000 km:	0,185 \$ par km
26001 km et plus:	0,17 \$ par km

Un montant de 0,085 \$ du kilomètre est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur route gravellée.

**35.02** La prime supplémentaire d'assurance pour "affaire" est remboursée en totalité lorsque la personne salariée a parcouru un minimum de mille six cents (1600) kilomètres. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance "affaire".

Une indemnité de 0,08 \$ du kilomètre est accordée en compensation de la prime supplémentaire d'assurance "affaire", pour le kilométrage effectué dans le cas d'une personne salariée qui n'a pas parcouru le minimum de mille six cents (1600) kilomètres.

**35.03** 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 effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

**35.04** La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année. Cette compensation est versée par l'employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la personne salariée, selon le système en usage dans l'établissement.

Lorsque l'utilisation de l'automobile n'est plus requise par l'employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

**35.05** 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.

#### **35.06 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 ou à l'établissement dans un délai raisonnable:

Déjeuner:	9,00 \$
Dîner:	12,35 \$
Souper:	18,60 \$

#### **35.07 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 \$.

Lorsqu'une personne salariée loge chez une parente ou un parent ou une amie ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 \$.

**35.08** Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 35.06 et 35.07 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

- 35.09** Si une personne salariée bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, d'un système plus avantageux, elle continue d'en bénéficier pour la durée de la convention, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.
- 35.10** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 35.01, 35.04, 35.06 et 35.07 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 35.01, 35.04, 35.06 et 35.07.

## 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 et améliore des habiletés utiles à l'exercice de sa fonction.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement 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. L'employeur informe le syndicat des activités de mise à jour résultant de l'application du présent alinéa.

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 l'établissement avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés, s'il y a lieu.

##### **B) Endroit**

Les cours de mise à jour sont donnés dans l'établissement ou hors de l'établissement.

**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 de calendrier, 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 pour une (1) semaine régulière de travail.

**E) Éligibilité**

Les personnes salariées à temps complet 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 du service.

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 est éligible à 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 fonction des besoins de l'établissement 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 répond à un besoin de l'établissement et s'adresse à une personne salariée prise individuellement en vue de sa participation à un programme de formation déjà établi et offert par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec; ce type de perfectionnement est autorisé à une personne salariée pour une durée maximale de deux (2) sessions académiques à temps plein.
- C) Selon la modalité de type "C", le perfectionnement s'adresse à un groupe de personnes salariées d'un établissement ou d'un groupe d'établissements en vue de leur participation à des sessions de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins identifiés par l'établissement ou le groupe d'établissements. L'organisation du perfectionnement est sous la responsabilité d'un établissement.

### **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 représentantes ou leurs représentants officiels et en communiquant le nom de ces derniers à la présidente ou au président du comité.

### **36.07 Composition du comité**

- A) Le comité est composé de huit (8) membres en plus de la présidente ou du président qui en est membre d'office.
- B) La partie syndicale est composée de deux (2) représentantes ou représentants syndicaux désignés par le Syndicat Québécois des Employées et Employés de Service, section locale 298 (FTQ) et de deux (2) représentantes ou représentants syndicaux désignés par le Syndicat Canadien de la Fonction Publique(FTQ).
- C) La partie patronale est composée de quatre (4) représentantes ou représentants: trois (3) désignés par la Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation (C.Q.C.H.R.) et une (1) représentante ou un (1) représentant désigné par le ministère de la Santé et des Services sociaux (M.S.S.S.).
- D) Les membres du comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés comme représentantes ou représentants par les organismes qui les ont désignés.
- E) Pour la durée des présentes, les parties confient la présidence du comité à

En cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties

s'entendent dans les trente (30) jours pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant.

S'il y a mésentente sur le choix de la présidente ou du président, celle-ci ou celui-ci est nommé d'office par la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux.

### **36.08 Fonctionnement du comité**

#### **A) Quorum**

Au niveau du comité, quatre (4) membres constituent le quorum des assemblées pourvu que:

1. la représentation syndicale compte deux (2) membres;
2. la représentation patronale compte deux (2) membres dont une (1) représentante ou un (1) représentant de la Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation (C.Q.C.H.R.) et une (1) représentante ou un (1) représentant 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 représentantes ou les représentants de la partie patronale (incluant la représentante ou le représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux) disposent d'un (1) vote et les représentantes ou les représentants de la partie syndicale disposent d'un (1) vote.

À défaut d'unanimité ou en cas d'abstention des représentantes ou des représentants de l'une des parties, le comité fait appel à la présidente ou au président qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. En aucun cas, la présidente ou 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) Présidente ou président d'assemblée**

En cas d'absence de la présidente ou du président, la ou le secrétaire agit à titre de présidente ou de président d'assemblée et ce, pour la durée de la réunion.

Il est toutefois entendu que cette "présidente ou ce président d'assemblée" ne peut en aucune façon, en cas de non-unanimité d'opinion au sein du comité, assumer les privilèges de la présidente ou du président pour trancher quel que litige que ce soit.

### **36.09 Mandat du comité**

- A) À partir des plans de perfectionnement approuvés par les parties locales, établir un programme d'ensemble des activités de type "A".
- B) Faire connaître aux établissements et aux syndicats visés au sous-alinéa précédent:
  - 1. 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;
  - 2. les formules de demande de participation et le cas échéant, le contrat d'engagement à utiliser;
  - 3. le délai dans lequel la direction des établissements visés devra faire parvenir les renseignements requis.
- C) Établir la liste des programmes d'études postsecondaires aux fins d'avancement accéléré dans l'échelle de salaire et le cas échéant de rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E.
- D) Dénouer toute impasse survenue entre les parties locales relativement au perfectionnement.
- E) Assurer le suivi budgétaire des sommes allouées au perfectionnement.
- F) Exercer 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 signature d'une nouvelle convention, tout en respectant les limites des ressources financières prévues au paragraphe 36.13 de la présente convention.

### **36.10 Rôle de la présidente ou du président**

- A) La présidente ou le président est l'officier exécutif du comité. Elle ou il voit à l'exécution des décisions du comité.
- B) Elle ou 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 par les parties, elle ou il préside les réunions.
- D) Elle ou il dénoue les impasses selon les dispositions prévues au paragraphe 36.08 B).

### **36.11 Rôle de la ou du secrétaire**

Aux fins de soutien aux travaux du comité de perfectionnement, le C.P.N.S.S.S. met à la disposition des parties un service de secrétariat. À cette fin, une ou un secrétaire est nommé par le C.P.N.S.S.S. après consultation auprès de la partie syndicale.

Sous l'autorité de la présidente ou du président du comité, la ou le secrétaire a comme fonctions principales:

- A) Dès la signature de la convention collective, informer les établissements et les syndicats locaux des sommes qui leur sont disponibles aux fins 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 établissements et transmettre, s'il y a lieu, les objets de désaccord 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 de deux (2) membres du comité, convoquer immédiatement la réunion réclamée.
- F) Si l'une des parties fait défaut de se présenter à une réunion du comité, la convoquer à nouveau. Lors de cette nouvelle réunion, le comité peut siéger, nonobstant les dispositions relatives au quorum.
- 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 de la présidente ou 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 établissements l'information pertinente, colliger l'information en provenance de ces établissements 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 la présidente ou le président.
- L) Transmettre au ministère de la Santé et des Services sociaux et à la Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation 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 de l'établissement**

- A) À partir des besoins prioritaires de perfectionnement déterminés par l'établissement, après consultation du syndicat local, élaborer un plan de perfectionnement en fonction des ressources disponibles établies conformément au paragraphe 36.13 du présent article.
- B) 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 du plan de perfectionnement et ce, en vue de l'approbation desdites modalités.
- C) Dans un délai de six (6) mois de la date de réception de l'avis sur les sommes disponibles, transmettre à la ou au secrétaire le plan de perfectionnement en indiquant, s'il y a lieu, les objets de désaccord.
- D) 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.
- E) Déterminer avec le syndicat local des critères de sélection pour le choix des candidates ou des candidats.
- F) Faire connaître aux personnes salariées de son établissement, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants:
  - 1. L'activité de perfectionnement, les objectifs d'apprentissage correspondants, 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.
- G) Recevoir les demandes de participation des personnes salariées et procéder à la sélection des candidates ou des candidats.
- H) Aviser la candidate ou le candidat choisi de l'activité dont elle ou il bénéficie, ainsi que des modalités, conditions et bénéfices qui s'y rattachent.
- I) Transmettre avant le début de l'activité de perfectionnement, au syndicat local, le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les candidates ou de tous les candidats qui ont postulé.

- J) Transmettre à la ou 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".
- K) Rembourser les frais de séjour et de déplacement selon les règles en vigueur dans l'établissement.
- L) Aviser le comité, dans les délais prescrits par celui-ci, de toute somme qui ne peut être utilisée.
- M) Voir à l'application et au respect des contrats liant la personne salariée.

### 36.13 Ressources maxima disponibles aux fins de perfectionnement

- A) Pour la durée de la présente convention, le montant maximum susceptible d'être utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacements et de séjour, aux fins de perfectionnement, y inclus le recyclage, à l'intention des personnes salariées détentrices d'un poste travaillant pour des employeurs représentés par l'A.C.J.Q., l'A.H.Q., la C.Q.C.H.R., la F.C.L.S.C.Q. et l'A.C.H.A.P. et visés par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) est de 1 534,020 \$.

Les sommes non-utilisées et prévues pour l'application de la dernière convention collective en matière de formation deviennent automatiquement périmées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

- B) Les sommes disponibles aux fins de perfectionnement sont réparties entre les établissements selon la formule suivante:

$$Be = \frac{j}{l} \cdot 60B \frac{(Tce + Tpe)Sma}{(Tca + Tpa)Smp} \frac{k}{m} + \frac{j}{l} \cdot 20B \frac{(Tce + Tpe)Fr}{(Tce + Tpe)Fr} \frac{k}{m} + \frac{j}{l} \cdot 20B \frac{(Tce + Tpe)Fve}{(Tce + Tpe)Fve} \frac{k}{m}$$

Be: Budget pour un établissement donné.

B: Budget disponible aux fins de perfectionnement pour l'ensemble des personnes salariées détentrices de poste du secteur de la Santé et des Services sociaux et visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (FTQ).

Tce: Nombre d'effectifs à temps complet détenteurs de poste d'un établissement.

Tpe: Nombre d'effectifs à temps partiel détenteurs de poste d'un établissement.

- Tca: Nombre total d'effectifs à temps complet détenteurs de poste du secteur de la Santé et Services sociaux et visés par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (FTQ).
- Tpa: Nombre total d'effectifs à temps partiel détenteurs de poste du secteur de la Santé et des Services sociaux et visés par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (FTQ).
- Sma: Salaire moyen journalier des personnes salariées travaillant pour les employeurs représentés par la Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation et visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (FTQ).
- Smp: Salaire moyen journalier des personnes salariées du secteur de la Santé et des Services sociaux visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur des syndicats membres du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (FTQ).
- Fr: Facteur régional <sup>(1)</sup>
- Fve: Facteur du volume d'effectifs <sup>(2)</sup>

### 36.14 Conditions d'admissibilité au perfectionnement

Est admissible à un programme de perfectionnement la personne salariée, détentrice d'un poste, pourvu qu'elle ait deux (2) ans de service continu dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

<sup>(1)</sup> 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		

<sup>(2)</sup> 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

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**

- A) Bénéfices et avantages associés à une activité de perfectionnement selon la modalité de type "A" et de type "C".

La personne salariée qui participe à une session de perfectionnement de courte durée prévue selon les modalités de type "A" et "C" 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) kilomètres de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

- B) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "B".

Pour la participation à un programme de formation déjà établi et offert par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec, selon la modalité de type "B", la personne salariée choisie reçoit une bourse dont le montant peut être de vingt-cinq pour cent (25 %), cinquante pour cent (50 %), soixante et quinze pour cent (75 %) ou de cent pour cent (100 %) du salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail.

Pour chaque mois d'études à temps complet, la personne salariée a droit au même nombre de jours de congé annuel auquel elle aurait eu droit si elle avait été au travail. Elle reçoit pour ce congé annuel une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

En plus du congé annuel payé, la personne salariée en congé de perfectionnement ou de recyclage n'a droit qu'aux bénéfices monétaires suivants: la contribution de l'employeur au plan d'assurance collective (vie-maladie), au régime de retraite en vigueur, au régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-maladie du Québec, à l'assurance-chômage ainsi qu'aux dispositions relatives à l'assurance-salaire.

### **36.16 Obligations de la personne salariée liées au perfectionnement**

- A) Pour la participation au perfectionnement de type "A" et de type "C".

La personne salariée ayant participé à des sessions intensives de perfectionnement de courte durée spécialement conçues en fonction des besoins et prévues selon la modalité de type "A" ou de type "C", n'est pas assujettie aux obligations associées au perfectionnement de type "B" et ci-après indiquées, sauf si elle a participé à des sessions pour une durée totale équivalente à huit (8) semaines (deux (2) mois) ou plus au cours de la même année; dans ce dernier cas, les obligations associées au perfectionnement de type "B" s'appliquent.

B) Pour la participation au perfectionnement de type "B".

La personne salariée qui reçoit une bourse aux fins d'études selon la modalité de perfectionnement de type "B", doit demeurer au service de son employeur durant trois (3) mois pour chaque mois de formation dont elle a bénéficié et durant lequel elle a été rémunérée à cent pour cent (100 %) du salaire, et ce dès son retour. (Exemple: une personne salariée ayant bénéficié d'une bourse de huit (8) mois doit demeurer au service de son employeur durant vingt-quatre (24) mois).

Si la personne salariée a choisi d'être rémunérée à soixante et quinze pour cent (75 %), cinquante pour cent (50 %) ou vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire, son obligation telle qu'établie à l'alinéa précédent est proportionnelle au pourcentage de la bourse (ex.: cette même personne salariée doit demeurer chez son employeur soit dix-huit (18), douze (12) ou six (6) mois si le montant de sa bourse représentait soixante et quinze pour cent (75 %), cinquante pour cent (50 %) ou vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire).

La personne salariée doit s'engager par contrat, selon la formule établie par le comité, à rembourser le montant net effectivement perçu de son établissement, aux fins de congé d'études, au prorata du nombre de mois de service non complétés par rapport au nombre de mois à remettre en vertu des deux (2) alinéas précédents, selon le cas.

La personne salariée ou sa succession n'est tenue à aucun remboursement en cas d'invalidité permanente ou de décès.

La personne salariée n'est pas tenue de remplir chez son employeur, l'obligation de demeurer à l'emploi de l'établissement par l'intermédiaire duquel elle a reçu une bourse d'études lorsqu'elle doit quitter son service pour des raisons qui, de l'avis du comité, sont valables et hors de son contrôle. Elle doit cependant retourner à l'emploi d'un établissement subventionné par le ministère de la Santé et des Services sociaux dans le délai prescrit par le comité.

En cas d'échec faisant suite à la participation à un programme de perfectionnement, la personne salariée est tenue de se conformer aux obligations précédemment indiquées.

### **36.17 Divers en rapport avec le perfectionnement**

Tout litige relatif au choix de la candidate ou du candidat ou des candidates ou des

candidats ayant été effectué au niveau local par la direction d'un établissement, doit être référé dans les trente (30) jours du choix de la candidate ou du candidat ou des candidates ou des candidats au comité qui rend une décision finale et sans appel.

### **36.18 Honoraires de la présidente ou du président et frais de secrétariat**

Les honoraires de la présidente ou du président du comité et les frais de secrétariat sont assumés par la partie patronale.

## **ARTICLE 37**

### **PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

---

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à une personne bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'incident.

## ARTICLE 38

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

---

**38.01** L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Le syndicat et les personnes salariées y collaborent.

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

Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

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

**38.02** Les parties au comité local peuvent:

1. Convenir des modes d'inspection des lieux de travail.
2. Identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées.
3. Recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus.
4. Recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement.
5. Recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité.
6. Recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

**38.03** À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2,1) traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tel(s) comité(s). Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat.

**38.04** La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail

et les maladies professionnelles (incluant l'arbitrage médical) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

## ARTICLE 39

### TRANSPORT DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES

---

La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1. Elle est considérée au travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne la personne 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 la personne 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 19.09.
4. L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacements et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées à l'article 35 (Allocations de déplacements).

## **ARTICLE 40**

### **ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES**

---

Les conditions de travail particulières applicables à la personne salariée appelée à accompagner les personnes bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'arrangement au niveau local.

## ARTICLE 41

### RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

---

#### 41.01 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.

#### 41.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j et k du paragraphe 41.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

#### 41.03 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 41.06.

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.

#### 41.04 Conditions d'obtention

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

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant:

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

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

Copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au syndicat.

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

#### 41.05 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 14.11 à 14.18.

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.

#### 41.06 Modalités d'application

##### a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E. 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 41.06 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 41.06.

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

**e) 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 41.06.

**f) Assurance-salaire**

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

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

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, tant qu'elle est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

2o Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra 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 23.29. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3o Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4o Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 12.13, 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 2° et 3° sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée 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 p).

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

**g) Congé ou absence sans solde**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée 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 de un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.37, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa m) 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 41.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

**i) 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 personne salariée ne participait pas au régime.

j) **Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la personne 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.

k) **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.

l) **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 m) 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 SPSSS 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 SPSSS. 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.

m) **Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de 7 ans**

I- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

- III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement 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.

**n) 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.

**o) 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 m) s'appliquent.

**p) 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 27.11 et 23.44, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

q) **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:

- I- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa m).
- II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer une personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

r) **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 41.06. 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 41A

### RÉGIME D'ÉTALEMENT DU REVENU

---

- 41A.01** Jusqu'au 29 juin 1998, la personne salariée peut se prévaloir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée d'un (1) an comportant un congé d'une durée de trois (3) mois qui ne peut être pris qu'au terme d'une période de contribution d'au moins six (6) mois.
- 41A.02** Pour cette année de participation au régime d'étalement du revenu, la personne salariée reçoit 75 % du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E.
- 41A.03** Sous réserve des paragraphes 41A.01 et 41A.02, les dispositions de l'article 41 (Régime de congé à traitement différé) sont applicables à la personne salariée qui se prévaut du présent article.

## ARTICLE 42

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

#### Définition

**42.01** 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.

#### Avis

**42.02** 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.

**42.03** 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

**42.04** Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de mise à jour prévues au paragraphe 36.03.

#### Recyclage

**42.05** La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à

l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

## **ARTICLE 43**

### **ORDRE PROFESSIONNEL**

---

La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas d'exercice exclusif, tel que prévu au Code des professions.

## ARTICLE 44

### CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE LOCALE OU RÉGIONALE, OU DANS UNE UNIVERSITÉ

---

**44.01** 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 la 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.

**44.02** 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 (53<sup>e</sup>) semaines.

2. **Congé annuel**

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

3. **Congés-maladie**

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayables annuellement en vertu du paragraphe 23.42 de la convention collective. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux de salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la convention collective.

4. **Régime de retraite**

La personne salariée demeure assujettie aux stipulations de la Loi du RREGOP.

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.

**44.03** 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, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

**44.04** 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 abandonnée volontairement le C.E.G.E.P., la C.S.L., 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 45

### DURÉE

---

**45.01** La présente convention collective prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 1998.

**45.02** Les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

**45.03** Les parties aux présentes conviennent que les griefs contestant un fait survenu 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 1989-1995 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

**45.04** Les lettres d'entente, les annexes et les appendices à la présente convention collective en font partie intégrante.

**45.05** Il est entendu que la présente convention collective de travail signée entre les parties s'appliquent intégralement et totalement à toutes les personnes salariées représentées par le Syndicat canadien de la fonction publique, F.T.Q.

**45.06** 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 DOUZIÈME (12E) JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 1996.**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE (F.T.Q.)**

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

**LE SOUS-COMITÉ PATRONAL  
DE NÉGOCIATION DES CENTRES  
D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS  
DE LONGUE DURÉE**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**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**

### **TITRES D'EMPLOIS, 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 hebdomadaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

## TECHNICIENS OU TECHNICIENNES

**2264 - Orthésiste et/ou prothésiste**

**3 6 , 2 5  
heures**

Personne qui conçoit, fabrique, ajuste et répare les orthèses et/ou prothèse, suite à une prescription médicale, afin d'améliorer l'indépendance fonctionnelle des bénéficiaires; conçoit ou détermine l'appareillage suite à une prescription médicale et au diagnostic; fabrique ou surveille la fabrication de l'appareillage; prépare les moules et trace un croquis préalable; procède à l'ajustement et effectue les modifications; participe à la réhabilitation; collabore à l'initiation au travail et à l'entraînement du personnel de soutien.

Doit détenir un diplôme de prothésiste et/ou orthésiste de l'École de Prothèse et Orthèse du Québec Inc.

Il y a entente de principe entre les parties à l'effet que les personnes comprises à l'intérieur du présent titre d'emploi à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective continuent d'être reconnues comme tel à la condition qu'elles occupent les mêmes fonctions.

Aucune personne actuellement au service de l'employeur ou qui le deviendra par la suite, ne pourra demander à être classifiée à l'intérieur de cet emploi, à moins de détenir le diplôme de l'École de Prothèse et Orthèse du Québec Inc. et d'avoir travaillé à titre d'orthésiste et/ou prothésiste.

<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	529,98	535,41	540,85
02	567,68	573,48	579,28
03	606,83	612,99	619,15
04	660,48	667,00	673,53
05	685,85	692,74	699,63
06	706,88	714,13	721,38
07	732,98	740,23	747,48
08	757,63	765,24	772,85
09	785,90	793,88	801,85
10	813,09	821,06	829,40
11	841,00	849,34	857,68

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.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
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

Personne qui adapte et vérifie le menu des bénéficiaires et du personnel et exécute toutes les compilations et rapports nécessaires; contrôle la préparation et le service des aliments; guide d'autres employés(es) dans la mise en pratique des techniques de travail et d'hygiène; élabore, expérimente, standardise des recettes et calcule le prix de revient; participe au contrôle qualitatif et quantitatif des stocks selon les spécifications établies dans l'établissement.

Elle assiste le ou la diététiste ou le conseiller ou la conseillère en alimentation dans l'exercice de leurs fonctions. Elle peut, dans le cadre de ses interventions, transmettre aux bénéficiaires les informations appropriées.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques diététiques 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 diététiques.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	522,90	528,15	533,40
02	539,35	544,60	550,20
03	555,10	560,70	566,30
04	570,50	576,10	581,70
05	586,95	592,90	598,85
06	604,80	610,75	616,70
07	620,55	626,85	633,15
08	637,70	644,00	650,30
09	656,60	663,25	669,90
10	675,15	681,80	688,45
11	696,85	703,85	710,85
12	716,10	723,10	730,45

Personne qui organise et anime des activités individuelles ou de groupe, à caractère sportif, ludique, socio-culturel qui favorisent le bien-être et la réadaptation des bénéficiaires.

Elle peut élaborer des programmes récréatifs, fournir des observations sur le comportement et les attitudes des bénéficiaires et participer à l'analyse des besoins en matériel ainsi qu'à diverses réunions où sa présence est requise.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques d'intervention en loisirs ou en techniques de loisirs 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	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

Personne qui conçoit, fabrique ou surveille la fabrication, ajuste, répare et modifie les orthèses et/ou prothèses suite à une prescription médicale afin d'améliorer l'indépendance fonctionnelle des bénéficiaires; participe à leur réadaptation; collabore à l'initiation au travail et à l'entraînement du personnel.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques d'orthèses et de prothèses 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	541,58	547,01	552,45
02	558,61	564,05	569,85
03	574,93	580,73	586,53
04	590,88	596,68	602,48
05	607,91	614,08	620,24
06	626,40	632,56	638,73
07	642,71	649,24	655,76
08	660,48	667,00	673,53
09	680,05	686,94	693,83
10	699,26	706,15	713,04
11	721,74	728,99	736,24
12	741,68	748,93	756,54

**2255 - Thérapeute en réadaptation physique****35 heures**

Personne qui applique les différentes techniques de physiothérapie selon une prescription médicale dans le but d'assurer une réadaptation fonctionnelle; elle applique les traitements en utilisant, s'il y a lieu, l'équipement approprié; elle informe les bénéficiaires dans le but de les rendre autonomes dans leur traitement; elle inscrit au dossier des bénéficiaires ses observations et les traitements donnés. Elle peut participer à la formation clinique.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en réadaptation physique 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	522,90	528,15	533,40
02	539,35	544,60	550,20
03	555,10	560,70	566,30
04	570,50	576,10	581,70
05	586,95	592,90	598,85
06	604,80	610,75	616,70
07	620,55	626,85	633,15
08	637,70	644,00	650,30
09	656,60	663,25	669,90
10	675,15	681,80	688,45
11	696,85	703,85	710,85
12	716,10	723,10	730,45

## EMPLOIS PARA-TECHNIQUES

**3212 - Assistant ou assistante technique en pharmacie**

**3 6 , 2 5  
heures**

Personne qui, sous la responsabilité d'un pharmacien, d'une pharmacienne ou d'une personne attitrée, a pour fonction principale de l'assister dans la préparation de produits pharmaceutiques tels que solutés, solutions, onguents, sirop; fait le conditionnement, sert les usagers au guichet; assure le maintien des réserves; peut constituer et tenir à jour le dossier bénéficiaire.

Doit connaître le système international.

<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	453,49	458,20	462,91
02	464,36	469,08	473,79
03	475,24	479,95	484,66
04	486,11	490,83	495,90
05	497,71	502,79	507,86

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.

Au besoin, elle accomplit des tâches familiales et des travaux domestiques légers et assure le 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. Fait les références, le cas échéant, aux programmes existants dans son établissement.

Occasionnellement et pour des périodes de courtes durées, elle peut accompagner les bénéficiaires à l'extérieur du foyer pour les raisons ci-haut mentionnées.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
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

Personne qui effectue le transport et voit à la surveillance des bénéficiaires lors d'examens, traitements et opérations; peut aussi accomplir certains travaux de désinfection sommaire.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	453,49	458,20	462,91
02	464,36	469,08	473,79
03	475,24	479,95	484,66

Personne qui exécute des tâches générales telles que: distribuer les produits pharmaceutiques, aider à la propreté générale de la pharmacie et du matériel, répondre au guichet ou au téléphone; peut opérer les pneumatiques, convoyeurs ou autres moyens de livraison.

<b>Échelo n</b>	<b>TAUX au 95-07-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 97-01-01 (\$)</b>	<b>TAUX au 98-01-01 (\$)</b>
01	451,31	455,66	460,38

Personne qui participe à l'administration d'un ensemble de procédés diagnostiques, thérapeutiques et préventifs, notamment auprès des nouveaux-nés ou des enfants. Elle donne des soins infirmiers et de bien-être requis par les bénéficiaires. Elle exécute certains examens et prescriptions. Elle collabore avec l'équipe professionnelle lors d'examens et de traitements.

Elle peut dispenser auprès des bénéficiaires les actes infirmiers qu'elle est habilitée à poser en vertu de la Loi et de la réglementation la régissant.

Elle doit détenir un diplôme d'une école reconnue par la commission des écoles de garde-bébés de la province de Québec ou par la fédération des écoles de puériculture ou par le ministère de l'Éducation.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	481,76	486,48	491,19
02	496,99	502,06	507,14
03	512,21	517,29	522,36
04	527,44	532,88	538,31
05	543,75	549,19	554,63
06	560,43	565,86	571,66
07	577,46	583,26	589,06
08	594,50	600,30	606,46
09	613,35	619,51	625,68
10	631,84	638,00	644,53

Personne qui fabrique, corrige, répare et installe les prothèses et/ou orthèses et ce, conformément à la prescription médicale.

Doit détenir un diplôme de fins d'études secondaires avec spécialisation en techniques physiques d'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	481,76	486,48	491,19
02	496,99	502,06	507,14
03	512,21	517,29	522,36
04	527,44	532,88	538,31
05	543,75	549,19	554,63
06	560,43	565,86	571,66
07	577,46	583,26	589,06
08	594,50	600,30	606,46
09	613,35	619,51	625,68
10	631,84	638,00	644,53

**3699 - Moniteur ou monitrice en loisirs****38,75  
heures**

Personne qui applique le programme sportif ou le programme de loisirs 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	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

**3471 - Moniteur ou monitrice en réadaptation****36,25  
heures****(métier artisanal ou occupation thérapeutique)**

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de techniques comparables dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des bénéficiaires. Elle fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des bénéficiaires.

Elle peut participer à des réunions d'équipe portant sur l'élaboration des programmes d'apprentissage et d'activités.

Cette personne doit avoir une formation de niveau secondaire ou posséder une expérience prouvée dans un métier artisanal ou d'occupation thérapeutique ou autres techniques comparables.

<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	453,49	458,20	462,91
02	467,26	471,98	476,69
03	480,68	485,39	490,10
04	495,54	500,61	505,69
05	510,04	515,11	520,19
06	524,90	529,98	535,41

**3476 - Préposé ou préposée à la garde (milieu résidentiel)****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui, le soir et la nuit, a pour fonction la surveillance et le bien-être des bénéficiaires. Elle assure par sa présence leur sécurité physique et psychologique. Elle renseigne les responsables sur le comportement des bénéficiaires.

<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	482,44	487,09	492,13

**3479 - Préposé ou préposée aux bénéficiaires****3 6 , 2 5  
heures**

Personne qui a pour fonction la surveillance, l'occupation, l'hygiène et le bien-être des bénéficiaires.

Elle voit au confort et aux besoins généraux des bénéficiaires et les aide dans leurs déplacements.

S'il y a lieu, elle donne aux bénéficiaires des soins de base et peut être appelée à faire l'installation de certains appareils pour laquelle elle est formée.

Elle renseigne les responsables et les autres membres de l'équipe soignante sur le comportement et les changements de comportement des bénéficiaires.

<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	453,49	458,20	462,91
02	464,36	469,08	473,79
03	475,24	479,95	484,66
04	486,11	490,83	495,90
05	497,71	502,79	507,86

**3459 - Préposé ou préposée (certifié "A") aux Bénéficiaires****3 6 , 2 5  
heures**

Il y a entente de principe entre les parties à l'effet que les personnes comprises à l'intérieur des classifications infirmier de l'armée, infirmier certifié, au moment de la signature de la convention 1976-79 (30 août 1976) et qui ont été reclassifiées préposé (certifié "A") aux bénéficiaires en vertu de ladite convention continuent d'être reconnues comme tel.

Aucune personne actuellement au service de l'employeur ou qui le deviendra par la suite, ne pourra demander à être classifiée à l'intérieur de cet emploi, à moins d'avoir travaillé dans un établissement du réseau de la Santé et des Services sociaux et d'avoir été reconnue comme tel par son employeur précédent.

<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	455,30	460,01	464,73
02	468,71	473,43	478,14
03	484,30	489,01	493,73
04	500,98	506,05	511,13
05	515,48	520,55	525,63
06	532,15	537,59	543,03
07	550,64	556,08	561,51
08	567,68	573,48	579,28
09	587,61	593,41	599,21
10	609,36	615,53	621,69

**3685 - Préposé ou préposée à l'unité et/ou au pavillon****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui effectue des travaux légers d'entretien, de lingerie et de buanderie dans une unité de vie.

Elle conseille les bénéficiaires dans l'accomplissement de leurs gestes quotidiens tels que choix vestimentaire, travaux domestiques. Elle peut s'occuper de servir les bénéficiaires aux repas.

<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	482,44	487,09	492,13



## EMPLOIS DE BUREAU

### 5279 - Auxiliaire en archives médicales ou 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

### 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.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	435,75	439,95	444,50

**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

**5109 - Commis senior****35 heures**

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du processus de fonctionnement d'un service ou programmes 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	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

**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

**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

**5141 - Magasinier ou magasinière****3 5  
heures**

Personne responsable de l'approvisionnement, de la réception, de la vérification, de la classification, de l'emmagasinage, 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	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 proposée à la distribution des lettres, messages, fleurs, dossiers et colis.

<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

**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

**5117 - Préposé ou préposée aux magasins****3 5  
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.

<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

**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.

<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

**5155 - Secrétaire****35 heures**

Personne qui note en sténographie ou en sténotypie 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.

<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

**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 en sténotypie 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

**5147 - Secrétaire médical ou secrétaire médicale****35 heures**

Personne qui note en sténographie ou en sténotypie 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, des résumés de dossiers, rapports scientifiques, protocoles opératoires et autres travaux.

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 détenir un diplôme de secrétariat médical (cours d'organisation administrative et de terminologie médicale) 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	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

Personne qui utilise un standard ou poste central pour brancher les postes intérieurs entre eux ou sur le réseau urbain; elle accepte les messages, enregistre les appels interurbains et les frais, s'il y a lieu.

<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

**EMPLOIS DE MÉTIERS  
ET DES SERVICES AUXILIAIRES**

**6319 - Aide aux diètes**

**3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui, sous surveillance, aide à préparer les aliments et les plateaux dans la cuisine des diètes.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	482,44	487,09	492,13

**6304 - Aide-cuisinier ou aide-cuisinière**

**3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres, tels que: soupe, viande, légume, dessert. Peut être assignée à la préparation des repas légers.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	532,04	537,46	542,89

**6309 - Aide en alimentation**

**3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui fait l'ouvrage général dans un service alimentaire.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	482,44	487,09	492,13

**6387 - Aide mécanicien ou aide mécanicienne de machines fixes 3 8 , 7 5 heures**

Personne détenant ou non un certificat de mécanicien ou mécanicienne de machines fixes, n'agit pas comme tel mais sert d'aide à un mécanicien ou une mécanicienne de classe et travaille sous la surveillance et la direction immédiate de ce dernier ou de cette dernière.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	532,04	537,46	542,89

**6318 - Auxiliaire en alimentation 3 6 , 2 5 heures**

Personne qui distribue aux bénéficiaires les menus spéciaux préalablement établis par les diététistes ou les conseillers ou conseillères en alimentation, inscrit leur choix, fait la compilation des aliments, vérifie la préparation des plateaux en fonction de ces menus.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	464,36	469,08	473,79

**6303 - Boucher ou bouchère 3 8 , 7 5 heures**

Personne qui reçoit, vérifie, pèse, entrepose, pare, désosse et coupe les viandes, volailles et poissons. Elle en effectue le portionnement selon les normes établies. Elle peut être appelée à tenir à jour la liste des réserves de viande.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Alimentation (coupe de viande)" d'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	620,78	626,98	633,18
----	--------	--------	--------

**6320 - Buandier ou buandière****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui opère des lessiveuses et autres appareils mécaniques à la buanderie.

Elle voit également à l'entretien simple de ces machines.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	548,70	554,13	559,55

**6312 - Caissier ou caissière à la cafétéria****35 heures**

Personne dont l'occupation principale est de percevoir l'argent des repas; elle est responsable des sommes qui lui sont versées.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	458,85	463,40	467,95

**6336 - Conducteur ou conductrice de véhicules****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui conduit un véhicule automobile et qui possède à cet effet le permis requis par la loi.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	561,10	566,53	572,34

**6355 - Conducteur ou conductrice de véhicules lourds****3 8 , 7 5  
heures**

Personne dont la fonction principale est de conduire divers types de véhicules ayant un poids minimum de 4,536 kg (P.V.B.) tels que: camion, autobus, bélier mécanique, pelle hydraulique, souffleuse à neige, etc... Elle fait également la vérification, l'entretien et la réparation d'urgence.

Doit détenir le permis de conduire requis par la loi pour le type de véhicule utilisé.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	594,43	600,24	606,05

**6327 - Couturier ou couturière****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui exécute, à la main ou à la machine, certains travaux de couture inhérents à la confection, à la transformation et à la réparation des vêtements, du linge et d'autres articles.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	519,64	524,68	530,10

**6301 - Cuisinier ou cuisinière****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments; s'assure de l'utilisation optimum des denrées. Elle peut être appelée à tenir à jour la liste des réserves de denrées alimentaires.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Alimentation (cuisine professionnelle)" d'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	620,78	626,98	633,18
----	--------	--------	--------

**6365 - Ébéniste****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui fabrique, construit, rénove des meubles, incluant la finition, d'après des plans et devis préparés à l'avance et, est aussi en mesure de préparer ses propres plans en détail, lorsque demandé.

Elle doit connaître tous les matériaux qui entrent dans la confection de même que la machinerie à être utilisée.

Elle doit détenir un diplôme en "Ébénisterie" d'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	675,41	682,00	688,98

**6354 - Électricien ou électricienne****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui exécute des travaux d'installation, de réfection ou de réparation électrique de tout genre.

Elle doit détenir un certificat de qualification "Électricien ou électricienne" émis par le ministère habilité.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	675,41	682,00	688,98

**6349 - Gardien ou gardienne de résidence****3 8 , 7 5  
heures**

Personne dont l'occupation est de maintenir la discipline, répondre au téléphone, faire les messages ainsi qu'assurer la surveillance et l'entretien des résidences.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	508,01	513,05	518,09

**6338 - Gardien ou gardienne de sécurité 3 8 , 7 5 heures**

Personne qui assure selon les politiques en vigueur la protection de l'ensemble des propriétés et biens de l'établissement et veille au maintien de l'ordre; produit les annotations requises; peut prêter assistance à l'arrivée des blessés, à la garde des bénéficiaires. Perçoit s'il y a lieu, les argents dus par les usagers des terrains de stationnement.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	508,01	513,05	518,09

**6377 - Journalier ou journalière 3 8 , 7 5 heures**

Personne qui s'occupe des travaux suivants: déplacement du mobilier, transport d'articles divers; aide aux travaux de construction et de rénovation et accomplit tous travaux connexes.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	508,01	513,05	518,09

**6360 - Mécanicien ou mécanicienne d'entretien (millwright) 3 8 , 7 5 heures**

Personne qui accomplit divers travaux d'installation, d'entretien, d'inspection, de réparation et d'ajustement de la machinerie et de l'outillage mécanique de l'établissement.

Elle doit posséder une connaissance générale de la construction et de l'assemblage des machines et de l'outillage, et avoir fait des études en ce domaine dans une école reconnue par le ministère

de l'Éducation ou posséder 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	675,41	682,00	688,98

Personne qui, conformément à la loi, assure l'opération et/ou l'entretien général de machines fixes et de l'équipement mécanique tel que machines ou chaudières à vapeur, compresseurs d'air, unités de ventilation. Elle surveille les compteurs, manomètres et contrôles et fait les ajustements et réparations nécessaires. Elle tient à jour les registres de rendement.

Elle doit détenir un certificat (chauffage-moteurs à vapeur) en conformité avec la Loi et règlements concernant les mécaniciens de machines fixes.

N.B. Les mécaniciens de machines fixes qui étaient considérés et rémunérés comme 2e, 3e ou 4e classe dans les établissements, au 5 décembre 1969, ceci en vertu de la Loi et des règlements concernant les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q. c. M-6) ne seront pas changés de classe suite aux amendements apportés à ladite Loi, et ce, pour la durée de la convention collective.

Cette entente ne peut avoir pour effet de consacrer quelque privilège que ce soit pour les mécaniciens ou mécaniciennes de machines fixes qui seraient embauchés par l'employeur et qui n'auraient pas préalablement bénéficié d'une classification de 2e, 3e ou 4e classe aux termes de la Loi précitée.

Classe	Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
02	01	682,00	688,98	695,95
03	01	620,78	626,98	633,18
04	01	561,10	566,53	572,34

### Certificat en réfrigération

La personne qui détient un certificat en appareils frigorifiques (A-B) reçoit un supplément hebdomadaire de salaire, si la nature des appareils qu'elle contrôle exige qu'elle possède un tel certificat.

Ce supplément hebdomadaire est le suivant:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
8,20	8,28	8,36

**6364 - Menuisier ou menuisière****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui construit, répare et entretient des charpentes, finitions de murs, plafonds, planchers et autres ouvrages à partir de matériaux en bois, en métal ou autres, le cas échéant. Elle pose et ajuste portes, fenêtres et quincaillerie intérieure et extérieure. Elle fabrique, transforme et répare l'ameublement fixe et mobile, le tout selon des plans, devis, spécifications et instructions.

Elle doit détenir un certificat de qualification "Charpentier menuisier ou charpentière menuisière" émis par le ministère habilité ou posséder une compétence équivalente.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	645,96	652,55	659,14

**6307 - Opérateur ou opératrice de machine à laver la vaisselle****3 8 , 7 5  
heures**

Personne préposée au fonctionnement de machine à laver la vaisselle de type industriel; voit au lavage, à l'entretien simple de la machine et des lieux immédiats suite à l'utilisation de la machine.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	496,39	501,43	506,46

**6388 - Ouvrier ou ouvrière d'entretien général****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui exécute une variété de travaux ayant trait à la réfection, la réparation et l'entretien de bâtiments, d'installations sanitaires ou d'installations mécaniques.

Elle doit détenir au moins un certificat de qualification dans l'un ou l'autre des métiers qu'elle exerce.

<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	645,96	652,55	659,14

**6373 - Ouvrier ou ouvrière de maintenance****38,75  
heures**

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

**6302 - Pâtissier-boulangier ou pâtissière-boulangère****38,75  
heures**

Personne qui prépare et fait cuire différentes variétés de pains, gâteaux, tartes, pâtisseries et entremets.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Alimentation (pâtisserie)" d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation ou posséder 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	599,08	604,89	611,09

**6362 - Peintre****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui prépare toute surface à peindre, fait le mélange des couleurs, applique la peinture ou fait l'enrobage synthétique au moyen de pinceau, de pistolet ou de rouleau; elle nettoie et entretient tout l'outillage ci-haut mentionné; elle fait le revêtement de murs en toile ou de tapisserie et le remplissage des joints de planches murales.

Elle doit connaître les solvants.

Elle doit détenir un certificat de qualification "Peintre" émis par le ministère habilité ou posséder une compétence équivalente.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	599,08	604,89	611,09

**6368 - Plâtrier ou plâtrière****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui prépare le matériel nécessaire et procède à la réfection de murs en plâtre, en panneau de gypse, en brique, en tuile ou en terra cota.

Elle voit aussi à la pose de la latte et coin métallique pour recevoir les enduits.

Elle doit voir à ce que la finition soit préparée en fonction du travail des peintres.

Elle doit détenir un certificat de qualification "Plâtrier ou plâtrière" émis par le ministère habilité ou posséder une compétence équivalente.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	614,58	620,78	626,98

**6359 - Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie****38,75  
heures****Plombière et/ou mécanicienne en tuyauterie**

Personne qui assemble, répare, met en place et entretient les canalisations d'air, de gaz, d'eau, de vapeur, d'égoût et de plomberie sanitaire.

Elle doit être familière avec toutes les exigences d'inspection et des règlements locaux relativement à l'installation de plomberie.

Elle doit être en mesure de fournir une estimation des matériaux propres à une installation et réparation.

Elle doit détenir un certificat de qualification "Tuyauteur ou tuyauteuse (plomberie)" émis par le ministère habilité.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	675,41	682,00	688,98

**6347 - Préposé ou préposée aux ascenseurs****38,75  
heures**

Personne chargée du fonctionnement des ascenseurs; elle doit diriger le public et voit au maintien du bon ordre et à l'observation des règlements par les passagers.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	482,44	487,09	492,13

**6321 - Préposé ou préposée à la buanderie****38,75  
heures**

Personne qui fait l'ouvrage général dans le service de la buanderie.

<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	482,44	487,09	492,13

**6314 - Préposé ou préposée à la cafétéria****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui fait l'ouvrage général à la cafétéria.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	496,39	501,43	506,46

**6333 - Préposé ou préposée à la calandre****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui alimente la calandre, guide et tend le linge sur les rouleaux, ou reçoit le linge pressé et le plie.

Elle peut faire les différents ajustements des contrôles que nécessite le bon fonctionnement de la calandre.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	482,44	487,09	492,13

**6332 - Préposé ou préposée à la lingerie****3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui fait l'ouvrage général dans le service de la lingerie.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	482,44	487,09	492,13

**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

**6306 - Préposé ou préposée aux légumes 3 8 , 7 5 heures**

Personne qui s'occupe de la cuisson des légumes. Elle peut aussi faire la préparation des légumes ou des salades.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	532,04	537,46	542,89

**6384 - Préposé ou préposée aux terrains**

**3 8 , 7 5  
heures**

Toute personne dont l'occupation principale est l'entretien des terrains et du stationnement de l'établissement. Peut aussi être affectée à la serre.

<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

**6325 - Presseur ou presseuse**

**3 8 , 7 5  
heures**

Personne qui utilise une ou plusieurs presses automatiques ou manuelles; elle peut utiliser un fer à repasser en certaines occasions.

<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	496,39	501,43	506,46

Personne qui, après avoir complété le cours dans un institut familial, a pour fonction d'assister les diététistes ou les conseillers ou conseillères en alimentation.

### Règle d'avancement

La personne qui a complété le cinquième (5e) échelon de la Classe 2, est admise au premier (1er) échelon de la Classe 1 si elle fournit un rendement satisfaisant. Dans l'éventualité où l'avancement à la Classe 1 est refusé, il incombe à l'employeur de faire la preuve qu'il n'y a pas de rendement satisfaisant.

Classe	Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	01	571,30	577,10	582,90
	02	589,43	595,23	601,03
	03	604,29	610,45	616,61
	04	622,41	628,58	634,74
	05	641,63	648,15	654,68
	06	659,03	665,55	672,08
	07	678,24	685,13	692,01
02	01	477,78	482,49	487,20
	02	494,45	499,53	504,60
	03	511,85	516,93	522,00
	04	527,44	532,88	538,31
	05	545,20	550,64	556,08
	06	564,05	569,85	575,65
	07	569,85	575,65	581,45
	08	586,89	592,69	598,49
	09	604,29	610,45	616,61

## ANNEXE B

### COMITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

---

- 1) 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 des emplois non prévus.
- 2) Ce comité est composé de douze (12) membres, dont six (6) représentantes ou représentants de la C.S.N., du S.C.F.P. et du S.Q.E.E.S. et de six (6) représentantes ou représentants de la partie patronale dont une (1) représentante ou 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 une ou un secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la ou du secrétaire.

- 3) 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 2) le délai de 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 mésentente ou défaut d'entente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au syndicat et à l'établissement visés.

- 4) Les deux parties s'entendent sur le choix d'une ou d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre du Travail.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 2) à 6) 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.

## **ANNEXE C**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉE OU DIPLÔMÉ EN SOINS DE SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance qui exercent leur profession et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

#### **ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

- 2.01** Le libellé apparaissant ci-après constitue un énoncé des attributions principales de ce titre d'emploi.
- 2.02** L'employeur paie à l'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance, pour une semaine régulière de travail, le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

**Diplômé en soins de santé et soins d'assistance**  
**Infirmière auxiliaire (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Diplômée en soins de santé et soins d'assistance**

Personne qui participe à l'administration de soins infirmiers et de bien-être; elle participe et contribue à certains procédés diagnostiques, thérapeutiques et préventifs.

Elle dispense auprès des bénéficiaires les actes infirmiers qu'elle est habilitée à poser par son employeur en vertu de la Loi et de réglementation la régissant.

En plus de ses interventions habituelles elle peut, sous réserve des dispositions de la Loi, dispenser d'autres soins infirmiers aux bénéficiaires.

Elle doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Santé, assistance et soins infirmiers" ou en "Service de la santé (infirmière/infirmier auxiliaire)" d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation ou détenir un diplôme d'une école alors reconnue par la commission des garde-malades auxiliaires de la province de Québec ou par L'A.I.I.P.Q. ou, le cas échéant, par le ministère de l'Éducation ou dont l'équivalence en compétence était reconnue par l'A.I.I.P.Q.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	481,76	486,48	491,19
02	496,99	502,06	507,14
03	512,21	517,29	522,36
04	527,44	532,88	538,31
05	543,75	549,19	554,63
06	560,43	565,86	571,66
07	577,46	583,26	589,06
08	594,50	600,30	606,46
09	613,35	619,51	625,68
10	631,84	638,00	644,53

<sup>(1)</sup> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec.

**3529 - Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation (titre réservé) <sup>(1)</sup>**

**3 6 , 2 5  
heures**

**Diplômé en soins de santé et soins d'assistance  
en stage d'actualisation  
Infirmière auxiliaire en stage d'actualisation (titre réservé) <sup>(1)</sup>  
Diplômée en soins de santé et soins d'assistance  
en stage d'actualisation**

Personne en règle avec l'Ordre professionnel des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec et qui a quitté l'exercice de sa profession depuis plus de cinq (5) ans.

Nonobstant la durée de la période de probation prévue à la présente convention, la période de probation de la personne en stage d'actualisation est de soixante (60) jours si la personne salariée a quitté l'exercice de sa profession depuis plus de cinq (5) et moins de dix (10) ans et de quatre-vingt-dix (90) jours si elle a quitté depuis plus de dix (10) ans.

<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	448,41	452,76	457,11

### **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.

### **ARTICLE 4 CONGÉ SANS SOLDE**

Après deux (2) ans de service au 30 avril, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période de 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. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, toute personne salariée ayant un (1) an de service au 30 avril a droit, aux mêmes conditions, au congé sans solde prévu au premier alinéa. Ce congé peut également être divisé en quatre (4) périodes d'une (1) semaine. Toute répartition différente de

---

<sup>(1)</sup> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec.

ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Jusqu'au 29 juin 1998, la personne salariée durant ce congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines, peut maintenir sa contribution au régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée, le tout demeurant sujet aux stipulations de la loi sur le RREGOP.

## **ARTICLE 5 ACTES INFIRMIERS AUTORISÉS**

Un comité paritaire ayant pour mandat l'étude des questions relatives à l'application des actes infirmiers autorisés est constitué dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

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

Le comité soumet à la directrice générale ou au directeur général les recommandations unanimes; la directrice générale ou le directeur général en saisit le conseil d'administration. S'il n'y a pas unanimité, chaque partie peut soumettre ses recommandations de la même façon.

## ANNEXE D

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

- 1.01** La présente annexe s'applique aux éducatrices ou éducateurs à l'emploi des établissements représentés par la Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation.
- 1.02** Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

#### ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

- 2.01** L'employeur paie à l'éducatrice ou éducateur le salaire hebdomadaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

**2691 - Éducateur ou éducatrice**

Personne qui, de façon immédiate, assure l'éducation et la rééducation des bénéficiaires en milieu institutionnel ou externe selon les programmes d'intervention établis en collaboration avec l'équipe de professionnels en place, en vue de la réadaptation de l'individu et/ou de sa réinsertion dans la société. Elle applique des techniques d'éducation en utilisant les actes de la vie quotidienne, en organisant, coordonnant et animant les activités prévues au programme du service, pour assurer l'apprentissage et l'acquisition d'attitudes et de comportements adéquats.

Elle observe et analyse le comportement des bénéficiaires, participe à l'évaluation de leurs besoins et de leurs capacités et note leur évolution en rédigeant les documents appropriés. Elle fournit la programmation de ses activités.

**Classe 03**

Cette personne doit détenir un diplôme de onzième (11e) année reconnu par le ministère de l'Éducation.

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.

Classe	Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
03	01	484,76	489,80	494,84
	02	501,81	506,85	511,89
	03	519,25	524,29	529,71
	04	537,08	542,50	547,93
	05	555,29	560,71	566,14
	06	574,66	580,48	586,29
	07	594,43	600,24	606,05
	08	612,64	618,84	625,04
	09	633,18	639,38	645,96
	10	654,49	661,08	667,66
	11	680,06	687,04	694,01
	12	701,76	708,74	715,71
	13	723,08	730,44	737,80
	14	745,94	753,30	760,66
	15	769,19	776,94	784,69
	16	792,83	800,58	808,71

**Classe 02**

Cette personne doit détenir un diplôme de quatorze (14) ans de scolarité générale reconnu par le ministère de l'Éducation et/ou un brevet d'éducateur de cadre auprès de l'enfance exceptionnelle reconnu par le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Éducation, et/ou avoir complété cinquante pour cent (50%) du cours général menant au diplôme officiel en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CÉGEP).

Classe	Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
02	01	537,08	542,50	547,93
	02	555,29	560,71	566,14
	03	574,66	580,48	586,29
	04	594,43	600,24	606,05
	05	612,64	618,84	625,04
	06	633,18	639,38	645,96
	07	654,49	661,08	667,66
	08	680,06	687,04	694,01
	09	701,76	708,74	715,71
	10	723,08	730,44	737,80
	11	745,94	753,30	760,66
	12	769,19	776,94	784,69
	13	792,83	800,58	808,71

**Classe 01**

Cette personne doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation.

Cette classe comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle.

Classe	Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	01	566,14	571,95	577,76
	02	583,96	589,78	595,59
	03	601,79	607,99	614,19
	04	620,78	626,98	633,18
	05	640,54	647,13	653,71
	06	659,91	666,50	673,09
	07	680,06	687,04	694,01
	08	701,76	708,74	715,71
	09	723,08	730,44	737,80
	10	745,94	753,30	760,66
	11	769,19	776,94	784,69
	12	792,83	800,58	808,71

### ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle éducatrice ou éducateur est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail.

L'éducatrice ou éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

### ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

**4.01** L'éducatrice ou éducateur à temps complet, à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, reçoit une prime d'encouragement à l'étude de:

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
384,00	388,00	392,00

après avoir complété et réussi quinze (15) unités du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

**4.02** Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités, passe à une classe de salaire supérieure, ne peut bénéficier de cette prime.

**4.03** Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

**4.04** Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'étude, dans le cadre du programme de perfectionnement prévu à l'article 36 (Développement des ressources humaines), ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail, sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

## **ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT**

Les dispositions prévues à l'article 2 de l'annexe G (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducatrice ou éducateur".

L'éducatrice ou éducateur qui a complété et réussi trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe G.

## **ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

Les éducatrices ou éducateurs ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois quarts

(38 3/4) divisées en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.

Toutefois, le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Par arrangement au niveau local, 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.

Les parties peuvent aussi convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé.

## **ARTICLE 7 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ**

L'employeur dédommage toute éducatrice ou éducateur pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si l'éducatrice ou éducateur a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'éducatrice ou éducateur, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'éducatrice ou éducateur.

## **ARTICLE 8 PÉRIODE DE REPOS**

Les périodes de repos sont prises hors de la présence des personnes bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.

## **ARTICLE 9 REPAS**

Un repas est fourni gratuitement à l'éducatrice ou éducateur appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les personnes bénéficiaires.

## **ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 10.01** Tout travail fait par une éducatrice ou éducateur, à la demande de son employeur, en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, tel que prévu à l'article 6 (Heures et semaine de travail) de la présente annexe, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.
- 10.02** Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir, à moins d'entente contraire entre les parties:
- 1) aux éducatrices ou éducateurs du même service;
  - 2) si les éducatrices ou éducateurs du même service ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offre aux éducatrices ou éducateurs des autres services, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement;
  - 3) s'il est impossible de trouver des éducatrices ou éducateurs, ce temps supplémentaire est offert aux personnes employées qui font un travail connexe.

## **ARTICLE 11 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**

Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 30.

- 11.01** Lorsque l'éducatrice ou éducateur accède à une classe supérieure, elle ou il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, elle ou il ne peut subir de diminution de salaire.
- 11.02** Les éducatrices ou éducateurs au service de l'employeur le 25 mars 1980 et qui ont opté, avant le 31 janvier 1982, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admissibles à la classe II, si elles ou ils ont complété et réussi cinquante pour cent (50%) des cours.

## **ARTICLE 12 SURVEILLANCE**

Une éducatrice ou éducateur n'est pas tenu de surveiller plus d'un groupe à la fois, sauf en cas d'exception. Dans ces cas, si cette dite surveillance devait durer plus de trois (3) heures, l'employeur en communique les raisons par écrit sur demande du syndicat.

**ARTICLE 13**  
**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN LOISIRS**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la technicienne ou technicien en loisirs à l'exception des articles 2, 10, 11 et 12.

## **ANNEXE E**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

- 1.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'infirmière ou infirmier qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.
- 1.02** De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par une infirmière ou infirmier, cette infirmière ou infirmier est couvert par la présente annexe.

#### **ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

- 2.01** Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.
- 2.02** L'employeur paie à l'infirmière ou infirmier, pour une semaine régulière de travail, le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

Personne qui, conformément à la Loi, assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers et/ou collabore à l'administration de procédés thérapeutiques, préventifs, diagnostiques et de recherches.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	569,85	575,65	581,45
02	589,43	595,23	601,03
03	607,19	613,35	619,51
04	625,68	631,84	638,00
05	645,25	651,78	658,30
06	664,83	671,35	678,24
07	686,21	693,10	699,99
08	707,24	714,49	721,74
09	733,34	740,59	747,84
10	759,80	767,41	775,03
11	790,61	798,59	806,56
12	827,95	836,29	844,63

**2459 - Infirmier ou infirmière chef d'équipe****3 6 , 2 5  
heures****(travail d'équipe organisé)**

Infirmier ou infirmière qui, sous la surveillance de l'infirmier-chef ou infirmière-chef, de l'assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef ou de l'assistant-infirmier-chef-bachelier ou assistante-infirmière-chef-bachelière, donne des soins infirmiers à un groupe de bénéficiaires en collaboration avec un groupe diversifié de salariés tels que un, une ou plusieurs infirmiers ou infirmières en service général, des stagiaires, du personnel auxiliaire dont il ou elle dirige, surveille et coordonne les activités.

Un groupe diversifié ne comprend pas nécessairement l'ensemble des salariés appartenant aux catégories d'emploi décrites ci-haut.

En plus du salaire prévu comme infirmier ou infirmière, cette personne reçoit un supplément hebdomadaire de:

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
33,40	33,73	34,07

**Assistante-infirmière-chef****A) De jour:**

Infirmier ou infirmière qui assiste l'infirmier-chef ou infirmière-chef dans ses fonctions et le ou la remplace lors de ses absences régulières dans une unité de soins. Il ou elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel. Il ou elle peut prodiguer des soins.

**B) De soir ou de nuit:**

Infirmier ou infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmier ou infirmière, en l'absence de l'infirmier-chef ou infirmière-chef, administre, surveille et coordonne les activités d'une unité de soins pour toute la durée de son quart de travail. Il ou elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

**C) Absences régulières:**

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières de l'infirmier-chef ou infirmière-chef sont les suivantes:

- a) les congés hebdomadaires
- b) les congés fériés
- c) les vacances annuelles
- d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

En plus du salaire prévu comme infirmier ou infirmière, cette personne reçoit un supplément hebdomadaire de:

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
49,68	50,18	50,68

**2477 - Candidat ou candidate admissible par équivalence****3 6 , 2 5  
heures**

Personne qui a complété des études de base dans un pays étranger ou en dehors de la province de Québec et qui doit faire dans un établissement des stages obligatoires déterminés par l'O.I.I.Q. en vue de recevoir son permis d'exercice.

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.

<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	517,65	522,73	527,80

**2475 - Candidat ou candidate à l'exercice de la profession****3 6 , 2 5  
heures****d'infirmier ou infirmière**

Personne qui a réussi ses examens du CÉGEP ou d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation et attend les examens de l'O.I.I.Q.

Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui attend l'émission de son permis d'exercice.

Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui doit reprendre un (1) ou plusieurs examens.

Personne qui a complété des études de nursing en dehors de la province de Québec et qui attend l'émission de son permis d'exercice de l'O.I.I.Q. comme en fait foi une attestation remise par celui-ci.

Ces candidats ou ces candidates doivent pratiquer sous la surveillance d'un infirmier ou d'une infirmière.

<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	517,65	522,73	527,80

Infirmier ou infirmière en règle avec l'Ordre (O.I.I.Q.) et qui a quitté l'exercice de la profession depuis plus de cinq (5) ans.

<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	517,65	522,73	527,80

**Infirmier-chef  
Infirmière-chef  
(à titre de référence seulement)**

Infirmier ou infirmière chargé(e) de l'organisation, de l'administration et de la surveillance des soins dans une unité de soins infirmiers ou dans un service hospitalier spécialisé. Il ou elle est responsable de l'initiation au travail ainsi que de l'évaluation du rendement de son personnel.

**ARTICLE 3  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier**

**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 à la candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier le salaire de l'infirmière ou infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date.

**Candidate ou candidat 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'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.
- 3.06** En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmière ou infirmier n'a pas droit à la procédure de grief.
- 3.07** L'infirmière ou infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée; 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.

#### **Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation**

- 3.09** Nonobstant le paragraphe 1.02 de la convention, si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier 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.
- 3.10** Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation, comprenant un stage d'actualisation, est de quatre-vingt (80) jours de travail.
- 3.11** Cette infirmière ou infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou infirmier.
- 3.12** Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.
- 3.13** En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.09 et 3.10 du présent article, l'infirmière ou infirmier n'a pas droit à la procédure de grief.

**3.14** L'infirmière ou infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période complétée.

La date d'entrée en service de l'infirmière ou infirmier est alors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

#### **ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE**

**4.01** L'infirmière ou infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire décrite au paragraphe 2.02, selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation post-scolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6.

**4.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmière ou infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation post-scolaire, attestation que l'infirmière ou infirmier obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation post-scolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à l'infirmière ou infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

#### **ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE**

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

**5.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:

**5.02** L'infirmière ou infirmier a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans.

**5.03** Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier 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, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaires.

Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou infirmier.

**5.04** Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220<sup>ième</sup> d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

**5.05** Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 l'infirmière ou infirmier actuellement au service de l'employeur et celle ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

**5.06** Au départ de l'infirmière ou infirmier, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

**5.07** L'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé), la diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance, la préposée ou préposé (certifié "A") aux bénéficiaires, la ou le garde-bébé et la puéricultrice ou puériculteur devenu infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou infirmier.

## **ARTICLE 6**

### **FORMATION POST-SCOLAIRE**

**6.01** Chaque programme d'études post-scolaires en soins infirmiers, approuvé par le comité de perfectionnement, d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) crédits et inférieure à trente (30) crédits donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire décrite au paragraphe 2.02 ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les sessions de formation prévues aux alinéas A) et C) des paragraphes 36.05 de la convention.

**6.02** Chaque programme d'études post-scolaires en soins infirmiers, approuvé par le comité de perfectionnement, d'une valeur de trente (30) crédits donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire décrite au paragraphe 2.02 ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

**6.03** Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire prévu aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmière ou infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation post-scolaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études post-scolaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il 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 salaire.

**6.04** Le comité de perfectionnement doit établir une liste des programmes d'études post-scolaires 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, les infirmières ou infirmiers qui l'ont suivi, conservent les privilèges attachés à ce programme aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02, comme si le programme était toujours accepté. Si le comité n'établit pas une telle liste, l'employeur continue de reconnaître les programmes d'études post-scolaires déjà existants.

**6.05** L'infirmière ou infirmier au service d'un établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective peut 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 post-scolaires en soins infirmiers exprimée en terme d'avancement d'échelons ou de rémunération additionnelle.

**6.06** Toutefois, l'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminé, quelque soit le poste qu'elle ou qu'il 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'infirmière ou infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études post-scolaires mentionnés au paragraphe 6.06 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

**6.08** L'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études post-scolaires est réputé posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou réputée requise.

**6.09** L'infirmière ou infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation post-scolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation post-scolaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation post-scolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.10.

Lorsqu'une infirmière ou infirmier, qui occupe un poste pour lequel une formation post-scolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation post-scolaire parce qu'elle ou il se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation post-scolaire, cette infirmière ou infirmier reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation post-scolaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou infirmier qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation post-scolaire 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 post-scolaire 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 infirmières ou infirmiers 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 au salaire de base;
- 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 post-scolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base.

## **ARTICLE 7**

### **INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

L'infirmière ou infirmier est classé dans la nouvelle échelle décrite au paragraphe 2.02, selon son expérience et sa formation post-scolaire.

## **ARTICLE 8**

### **MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

Les paragraphes suivants s'ajoutent aux paragraphes 36.02 et 36.03 de la convention collective.

**8.01** L'employeur consulte le syndicat en soumettant annuellement son projet d'activités de mise à jour visant à maintenir chez les infirmières ou infirmiers 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 équivalant à deux (2) 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 infirmières ou infirmiers 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 infirmières ou infirmiers 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'infirmière ou infirmier 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 occasionnés à l'infirmière ou infirmier par ce déplacement et les frais qu'elle ou qu'il aurait normalement encourus si elle ou il avait poursuivi son travail régulier.

Si une infirmière ou infirmier 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 collective à l'article 33 (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'infirmière ou infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ.

**8.04** Cependant, dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la Santé et des Services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chap. S-4.2 et ses amendements), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

**8.05** L'infirmière ou infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice.

## **ARTICLE 9 MUTATIONS VOLONTAIRES**

L'article 13 (Mutations volontaires) de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

- 9.01** "Promotion" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier à un poste comportant un salaire plus élevé.
- 9.02** "Transfert" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier avec ou sans changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire identique.
- 9.03** "Rétrogradation" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier à un poste comportant un salaire inférieur.
- 9.04** Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa F <sup>(1)</sup>) de la convention collective, l'employeur affiche tout poste d'infirmière ou infirmier vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

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

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention;
2. l'échelle de salaire;
3. le service;
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.

Dans le cas d'affichage d'un poste fusionné (paragraphe 1.01, 5<sup>e</sup> alinéa, de la présente convention) l'employeur précise:

- le ou les titres d'emploi et le ou les libellés apparaissant à la convention;
- le ou les services.

---

<sup>(1)</sup> Jusqu'au 29 juin 1998, la référence est: les deux derniers alinéas des paragraphes 15.05-2 et 15.05-3.

- 9.05** Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, pendant la période d'affichage, selon les dispositions du paragraphe 1.03 de la convention collective.
- 9.06** L'infirmière ou infirmier peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 9.07** Dès qu'une infirmière ou infirmier présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- 9.08** Dans chaque établissement, un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les modalités d'opération font l'objet d'arrangements au niveau local.
- 9.09** Le registre a pour but de permettre à une infirmière ou infirmier qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 9.10** Le poste doit être accordé et est comblé par l'infirmière ou infirmier qui a le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle ou qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable l'infirmière ou infirmier de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.
- 9.11** L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 9.12** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation 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 de la convention collective. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés, selon les critères établis

dans le présent article, aux infirmières ou infirmiers, qui ont posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 9.07, 9.08 et 9.09 du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective.

Dans les cas où il n'y a pas de registre des postes, l'employeur affiche toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage.

**9.13** La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 9.10 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

Si l'infirmière ou infirmier est maintenu dans son nouveau poste, au terme de cette période, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, l'infirmière ou infirmier qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que l'infirmière ou infirmier n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**9.14** Aucune infirmière ou infirmier ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

**9.15** S'il s'agit d'une promotion, l'infirmière ou infirmier reçoit le titre d'emploi et le salaire prévus pour son nouveau poste, dès son premier jour d'essai.

**9.16** L'infirmière ou infirmier qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régi par la convention collective.

Cependant, la décision de l'employeur de la ou de le retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

## **ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

L'article 18 (Heures et semaine de travail) de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

**10.01** L'infirmière ou infirmier a une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4), divisée en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail.

Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

**10.02** L'infirmière ou infirmier n'est pas soumis au régime des heures brisées.

**10.03** L'infirmière ou infirmier dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle ou il n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

**10.04** L'infirmière ou infirmier a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ou il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour le repas.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre à l'infirmière ou infirmier travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler la période de repos à la période de repas.

**10.05** Il est accordé à toute infirmière ou infirmier régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, consécutifs si possible.

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

Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les infirmières ou infirmiers d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde à l'infirmière ou infirmier le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, l'infirmière ou infirmier a droit à au moins une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines.

L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à l'infirmière ou infirmier une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, l'infirmière ou infirmier a droit à au moins une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, 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.

**10.06** À la demande de l'infirmière ou infirmier, l'employeur peut accorder quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines de travail.

- 10.07** Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les infirmières ou infirmiers d'un même service. Cependant, l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par deux (2) semaines.
- 10.08** Les jours de congé et les horaires de travail sont déterminés par l'infirmière-chef ou infirmier-chef ou la surveillante ou le surveillant du service après consultation avec l'infirmière ou infirmier intéressé et ils sont affichés aux endroits habituels au moins une (1) semaine à l'avance.
- Si possible, la cédule de travail comprend également le nom de l'infirmière ou infirmier qui effectue un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.
- 10.09** Les documents affichés indiquant les jours de congé et les horaires de travail sont conservés, aux fins de référence, au moins six (6) mois.
- 10.10** Il est loisible à deux (2) infirmières ou infirmiers d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail tel qu'établi, avec le consentement de la personne supérieure immédiate. Le taux et demi ou le taux double ne s'applique pas dans ce cas.
- 10.11** Avant d'être affecté sur le quart de soir ou de nuit dans un établissement où elle ou il n'a jamais travaillé, l'infirmière ou infirmier subit une période d'initiation, sur le quart de jour, d'une durée minimum de deux (2) semaines.
- 10.12** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les infirmières ou infirmiers, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef de jour qui n'est pas assujetti au système de roulement, à moins de nécessité absolue.
- 10.13** Dans les services où il y a roulement de quarts de travail entre les infirmières ou infirmiers, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à l'infirmière ou infirmier qui en fait la demande. Dans ce cas, l'infirmière ou infirmier n'est pas assujetti au système de roulement, à moins de nécessité absolue.
- À sa demande, l'infirmière ou infirmier peut reprendre le système de roulement.
- 10.14** Dans chacun des cas, l'infirmière ou infirmier doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

- 10.15** L'infirmière ou infirmier ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle ou qu'il postule un nouveau poste aux termes de l'article 9 (Mutations volontaires) de la présente annexe.
- 10.16** Il peut être utile pour une infirmière ou infirmier affecté à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacé sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à la condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 10.17** Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que l'infirmière ou infirmier y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.
- 10.18** S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier.
- 10.19** L'infirmière ou infirmier sur un quart stable de soir ou de nuit affecté à un quart de jour aux fins d'application du présent article reçoit durant ce stage une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était demeuré de soir ou de nuit.
- 10.20** À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, l'infirmière ou infirmier est rémunéré à taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

**10.21 Disposition particulière**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.15 de la convention collective, une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps complet affecté à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes:

- a) qu'une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail,
- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par l'infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des

dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres infirmières ou infirmiers titulaires d'un poste à temps partiel du même service.

Lorsque plus d'une infirmière ou infirmier à temps complet ou à temps partiel sont impliqués dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie soit après un avis de trente (30) jours de l'infirmière ou infirmier qui a initié le changement soit lorsque celle-ci ou celui-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

L'infirmière ou infirmier à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle ou il était demeuré à temps complet.

Ce paragraphe prend effet au plus tard un (1) an après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

## **ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Les dispositions prévues à l'article 19 (Temps supplémentaire) de la convention collective s'appliquent également à l'infirmière ou infirmier.

## **ARTICLE 12 CONGÉ ANNUEL**

L'article 21 (Congé annuel) de la convention collective, à l'exception des paragraphes 21.15, 21.16, 21.17 et 21.18, est remplacé par ce qui suit:

- 12.01** La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 12.02** Aux fins du calcul, l'infirmière ou infirmier embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 12.03** L'infirmière ou infirmier ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payé peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

**12.04** L'infirmière ou infirmier ayant un (1) an et plus de service au 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

À compter du 30 avril 1990, l'infirmière ou infirmier qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables
19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables
21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables
23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables
25 ans de service et plus au 30 avril:	25 jours ouvrables

L'infirmière ou infirmier qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5<sup>ième</sup>) semaine de congé annuel payée (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

**12.05** La période normale de 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'infirmière ou infirmier de reporter son congé annuel en dehors de la période normale du 15 mai au 15 octobre aux conditions suivantes:

- 1- Le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.
- 2- Le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties.
- 3- La date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 12.10 de la présente annexe.

**12.06** L'infirmière ou infirmier ayant un (1) an de service continu au 30 avril, mais moins de deux (2) ans, a droit à trois (3) semaines continues pendant la période s'étendant du 15 mai au 15 octobre et l'autre semaine peut lui être accordée en dehors de cette période.

**12.07** L'infirmière ou infirmier ayant deux (2) ans et plus de service continu au 30 avril, peut prendre quatre (4) semaines de congé annuel continues pendant la période s'étendant du 15 mai au 15 octobre.

**12.08** Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de l'infirmière ou infirmier. Chacune des périodes étant d'au moins une (1) semaine.

Jusqu'au 29 juin 1998, toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

**12.09** Une infirmière ou infirmier incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

Toutefois, elle ou il 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, l'infirmière ou infirmier doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de l'infirmière ou infirmier, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.

**12.10** Pour les infirmières ou infirmiers qui désirent prendre leurs vacances entre le 1er mai et le 15 octobre, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des infirmières ou infirmiers avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'infirmière ou infirmier y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les infirmières ou infirmiers qui désirent prendre leurs vacances entre le 16 octobre et le 30 avril, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et l'infirmière ou infirmier inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les infirmières ou infirmiers et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

**12.11** Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariés ayant plus d'ancienneté.

**12.12** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période.

Il ne peut être modifié sauf dans le cas prévu au paragraphe 12.13 ou dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel.

Dans ce dernier cas, l'infirmière ou infirmier muté prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de l'infirmière ou infirmier qu'elle ou qu'il remplace.

Lorsque l'infirmière ou infirmier qu'elle ou qu'il remplace a déjà pris son congé annuel ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, l'infirmière ou infirmier muté s'entend autrement avec l'employeur ou a le choix de toute autre date qui n'est pas déjà réservée à une autre infirmière ou infirmier.

**12.13** Il est loisible à deux (2) infirmières ou infirmiers du même service d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de la personne supérieure immédiate.

De plus, l'infirmière ou infirmier peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres infirmières ou infirmiers.

**12.14** L'infirmière ou infirmier à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail.

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

1. une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.11 sous-alinéa 2 calculé sur les montants prévus audit sous-alinéa et, s'il y a lieu, sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de la présente annexe, qui ont été versés pour les mois pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps partiel.

**12.15** La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

**12.16** Lorsque l'infirmière ou infirmier quitte le service de l'employeur, elle ou il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les

proportions déterminées au présent article.

**ARTICLE 13**  
**CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS**  
**CANDIDATES**  
**OU CANDIDATS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER**

Aux fins du paragraphe 2.02 de la présente annexe, l'employeur considère comme infirmière ou infirmier, l'infirmière ou infirmier actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmière ou infirmier antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmière ou infirmier diplômé en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 4.01 de l'annexe des infirmières et infirmiers de ladite convention.

**ARTICLE 14**  
**REPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS**

Le présent article remplace les paragraphes 27.06 et 27.07 de la convention collective.

**14.01** Quand une infirmière ou infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

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

**14.02** L'infirmière ou infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent, reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée, pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupé durant une demi-journée continue de travail.

**14.03** Les deux paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef remplace l'infirmière-chef ou infirmier-chef pendant ses absences régulières.

**14.04** Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef n'est en fonction dans un service, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou infirmier-chef, pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail, a droit pour cette période à un supplément de salaire de:

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
9,93	10,03	10,13

## **ANNEXE F**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnelles ou professionnels qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emplois décrits à l'article 2 de la présente annexe.

#### **ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

**2.01** L'employeur paie à la professionnelle ou professionnel pour une année régulière de travail, le salaire prévu ci-après pour son titre d'emploi.

**1120 - Agent ou agente de planification et de programmation socio-sanitaire (DSC)**

Personne qui identifie et analyse les besoins de la population et effectue la planification, la conception et l'évaluation des différents programmes relatifs au maintien et à l'amélioration de la santé publique. Elle s'assure de l'implantation des différents programmes et participe aux différentes activités d'enseignement et de formation.

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	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

**1705 - Agent ou agente de recherche socio-sanitaire (DSC)**

Personne qui effectue la conception, la planification et le développement des recherches relatives à la santé publique. Elle élabore les méthodes de recherche concernant l'identification et l'analyse des besoins de la population. Elle développe des instruments d'évaluation des projets de santé et s'assure de leur standardisation et validation. Elle exécute la cueillette des données et la compilation selon des méthodes et techniques scientifiques et tient à jour les banques de données. Elle analyse et évalue les données et rédige les différents rapports de recherches.

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	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

**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.

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

**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

**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, sciences appliquées ou 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

**Assistante-infirmière-chef-bachelière****A) De jour:**

Infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière qui assiste l'infirmier-chef ou infirmière-chef dans ses fonctions et le ou la remplace lors de ses absences régulières dans une unité de soins. Il ou elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel. Il ou elle peut prodiguer des soins.

**B) De soir ou de nuit:**

Infirmier ou infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière, en l'absence de l'infirmier-chef ou infirmière-chef, administre, surveille et coordonne les activités d'une unité de soins pour toute la durée de son quart de travail. Il ou elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

**C) Absences régulières:**

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières de l'infirmier-chef ou infirmière-chef sont les suivantes:

- a) les congés hebdomadaires
- b) les congés fériés
- c) les congés annuels
- d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

En plus du salaire prévu comme infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière, cette personne reçoit un supplément hebdomadaire de:

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
49,68	50,18	50,68

**1254 - Audiologiste (titre réservé) <sup>(1)</sup>  
Thérapeute de l'ouïe**

Personne qui dépiste, évalue et diagnostique les troubles de l'ouïe au moyen d'instruments et de techniques adaptées au besoins du ou des bénéficiaire(s); administre une variété de tests; conçoit, organise et exécute différents programmes de traitement; rédige des rapports-progrès; participe à l'enseignement.

Doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en audiologie-orthophonie ou audiologie.

<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

---

<sup>(1)</sup> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des orthophonistes et audiologistes du Québec.

**1204 - Audiologiste-orthophoniste (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Thérapeute de l'ouïe, de la parole, du langage et de la communication**

Personne qui dépiste, évalue et diagnostique les troubles de l'ouïe, de la voix, de la parole, du langage oral et écrit et de la communication au moyen d'instruments et de techniques adaptées aux besoins du ou des bénéficiaire(s); administre une variété de tests; conçoit, organise et exécute différents programmes de traitement; rédige des rapports-progrès; participe à l'enseignement.

Doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en audiologie-orthophonie, en audiologie ou en orthophonie.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
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

<sup>(1)</sup> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des orthophonistes et audiologistes du Québec.

**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

**1701 - Conseiller d'orientation professionnelle (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Agent de la relation d'aide**  
**Conseillère d'orientation professionnelle (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Agente de la relation d'aide**

Personne qui guide les individus dans le choix d'une profession et des études qui y préparent et fournit une assistance professionnelle en vue de favoriser leur intégration au milieu scolaire, ou au monde du travail à partir notamment d'entrevues de "counselling" (individuelles et de groupes) et de résultats de tests psychométriques. Elle participe à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire.

Doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en orientation.

<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

---

<sup>(1)</sup> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.

**1226 - Conseiller en alimentation (sans internat)  
Conseillère en alimentation (sans internat)**

Personne qui conçoit, évalue et assure le traitement diététique et l'alimentation rationnelle des bénéficiaires et du personnel de l'établissement et ce, dans l'un et/ou l'autre des secteurs de l'établissement. Elle participe à l'enseignement nécessaire à la formation des personnes en stage à l'établissement.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en diététique ou en nutrition.

Ce titre d'emploi ne s'applique qu'aux personnes dont le cours prévoyait un internat et qui ne l'ont pas fait.

<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	28 837,00	29 125,00	29 416,00
02	29 835,00	30 133,00	30 434,00
03	30 830,00	31 138,00	31 449,00
04	31 899,00	32 218,00	32 540,00
05	33 006,00	33 336,00	33 669,00
06	34 154,00	34 496,00	34 841,00
07	35 340,00	35 693,00	36 050,00
08	36 564,00	36 930,00	37 299,00
09	38 505,00	38 890,00	39 279,00
10	39 881,00	40 280,00	40 683,00
11	41 327,00	41 740,00	42 157,00
12	42 806,00	43 234,00	43 666,00
13	44 371,00	44 815,00	45 263,00
14	46 003,00	46 463,00	46 928,00
15	47 692,00	48 169,00	48 651,00
16	49 447,00	49 941,00	50 440,00
17	50 664,00	51 171,00	51 683,00
18	51 909,00	52 428,00	52 952,00
19	54 932,00	55 481,00	56 036,00

**1543 - Conseiller ou conseillère en enfance inadaptée**

Personne qui conçoit, actualise, analyse, évalue et met en application des programmes en vue de corriger les difficultés d'adaptation et d'apprentissage des bénéficiaires.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en enfance inadaptée.

<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

**1224 - Diététiste (titre réservé) <sup>(1)</sup>  
 Conseiller en alimentation  
 Conseillère en alimentation**

Personne qui conçoit, évalue et assure le traitement diététique et l'alimentation rationnelle des bénéficiaires et du personnel de l'établissement et ce, dans l'un et/ou l'autre des secteurs de l'établissement. Elle participe à l'enseignement nécessaire à la formation des personnes en stage à l'établissement.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en diététique ou en nutrition.

<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> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des diététistes du Québec.

**1228 - Éducateur ou éducatrice physique**

Personne qui conçoit, met en application et évalue des programmes d'éducation physique adaptés aux besoins de la clientèle.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en éducation physique.

<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

**1230 - Ergothérapeute (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Thérapeute de la réadaptation fonctionnelle par l'activité**

Personne qui, suite à l'évaluation des besoins des bénéficiaires, conçoit, définit, met en application, évalue des programmes de réadaptation par différentes modalités thérapeutiques en vue d'améliorer l'indépendance fonctionnelle; elle évalue l'évolution des bénéficiaires, rédige des rapports d'observation et enregistre au dossier du bénéficiaires des rapports-progrès.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en ergothérapie.

<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> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des ergothérapeutes du Québec.

**1540 - G nagogue**

Personne qui conçoit, actualise, analyse, évalue et met en application des programmes basés sur les communications à l'intérieur d'un groupe en vue de la réadaptation des bénéficiaires.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en g nagogie.

<b>�chelon</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

**1702 - Hygiéniste du travail**

Personne qui exerce des activités de conception et d'actualisation des programmes d'identification, d'évaluation et de surveillance de l'ensemble des composantes de la qualité du milieu du travail. Elle formule également les recommandations jugées appropriées aux différents intervenants en santé et sécurité du travail.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en sciences pures ou en sciences appliquées.

<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

Personne qui, en plus d'assumer la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé d'un groupe de bénéficiaires qui lui sont confiés, conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire. Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux bénéficiaires dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche.

Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus par le comité de perfectionnement prévu à la présente convention collective et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	29 483,00	29 778,00	30 076,00
02	30 475,00	30 780,00	31 088,00
03	31 498,00	31 813,00	32 131,00
04	32 522,00	32 847,00	33 175,00
05	33 621,00	33 957,00	34 297,00
06	34 755,00	35 103,00	35 454,00
07	35 922,00	36 281,00	36 644,00
08	37 738,00	38 115,00	38 496,00
09	38 943,00	39 332,00	39 725,00
10	40 221,00	40 623,00	41 029,00
11	41 509,00	41 924,00	42 343,00
12	42 845,00	43 273,00	43 706,00
13	44 258,00	44 701,00	45 148,00
14	45 689,00	46 146,00	46 607,00
15	47 208,00	47 680,00	48 157,00
16	48 370,00	48 854,00	49 343,00
17	49 560,00	50 056,00	50 557,00
18	50 936,00	51 445,00	51 959,00

Personne qui, en plus d'assumer la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé d'un groupe de bénéficiaires qui lui sont confiés, conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire. Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux bénéficiaires dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche.

Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus par le comité de perfectionnement prévu à la présente convention collective et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	30 537,00	30 842,00	31 150,00
02	31 564,00	31 880,00	32 199,00
03	32 623,00	32 949,00	33 278,00
04	33 682,00	34 019,00	34 359,00
05	34 821,00	35 169,00	35 521,00
06	35 996,00	36 356,00	36 720,00
07	37 204,00	37 576,00	37 952,00
08	39 085,00	39 476,00	39 871,00
09	40 333,00	40 736,00	41 143,00
10	41 656,00	42 073,00	42 494,00
11	42 993,00	43 423,00	43 857,00
12	44 375,00	44 819,00	45 267,00
13	45 839,00	46 297,00	46 760,00
14	47 322,00	47 795,00	48 273,00
15	48 895,00	49 384,00	49 878,00
16	50 098,00	50 599,00	51 105,00
17	51 329,00	51 842,00	52 360,00
18	52 755,00	53 283,00	53 816,00

**1551 - Organisateur ou organisatrice communautaire (C.L.S.C.)**

Personne qui fait l'identification et l'analyse des besoins de la population avec des groupes concernés. Conçoit, coordonne et actualise des programmes d'organisation communautaire afin de répondre aux besoins du milieu et de promouvoir son développement. Agit comme personne ressource auprès des groupes.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en sciences humaines.

<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

**1656 - Ortho-pédagogue**

Personne qui conçoit, actualise, analyse et évalue des programmes en vue de corriger les difficultés d'adaptation et d'apprentissage des bénéficiaires.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en ortho-pédagogie.

<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

**1255 - Orthophoniste (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Thérapeute de la parole, du langage et de la communication**

Personne qui dépiste, évalue et diagnostique les troubles de la voix, de la parole, du langage oral et écrit et de la communication au moyen d'instruments et de techniques adaptées aux besoins du ou des bénéficiaire(s); administre une variété de tests; conçoit, organise et exécute différents programmes de traitement; rédige des rapports-progrès; participe à l'enseignement.

Doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en audiologie-orthophonie ou orthophonie.

<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

---

<sup>(1)</sup> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des orthophonistes et audiologistes du Québec.

**1232 - Physiothérapeute (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Thérapeute de la réadaptation fonctionnelle**

Personne qui évalue la condition neuro-musculo-squelettique des bénéficiaires, conçoit, réalise, revise et adapte des programmes de traitements visant leur réadaptation fonctionnelle, le tout en conformité avec la loi et les standards établis.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en physiothérapie.

<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> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des physiothérapeutes du Québec.

**1652 - Psycho-éducateur ou psycho-éducatrice**

Personne qui conçoit, actualise, analyse et évalue des programmes en vue de la réadaptation des bénéficiaires.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en psycho-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	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>  
Conseillère ou conseiller en 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.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
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

Les 9 premiers échelons du psychologue en poste le 6 mai 1994 sont:

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

<sup>(1)</sup> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec.

08	40 657,00	41 064,00	41 475,00
09	42 208,00	42 630,00	43 056,00

**1658 - Récréologue**

Personne qui conçoit, met en application et évalue des programmes récréatifs adaptés aux besoins individuels ou collectifs.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en récréologie.

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

- 1550 - Travailleur social professionnel (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Agent d'intervention en service social**  
**Travailleuse sociale professionnelle (titre réservé) <sup>(1)</sup>**  
**Agente d'intervention en service social**

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.

<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

### **ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION**

Le paragraphe 1.02 de la convention collective est remplacé par le suivant:

---

<sup>(1)</sup> Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec.

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 soixante-cinq (65) 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-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 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE**

Cet article remplace l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

**4.01** La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

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

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

**4.03** Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

- 4.04** Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation 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.
- 4.05** Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 4.06** 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 5 MUTATIONS VOLONTAIRES**

L'article suivant remplace l'article 13 (Mutations volontaires) de la convention collective.

- 5.01** Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa F <sup>(1)</sup>) de la convention collective, tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation ou immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation, sauf s'il s'agit d'un poste de chef de service, et constituant une promotion ou une mutation, doit être affiché dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours de calendrier.

- 5.02** Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage selon les dispositions du paragraphe 1.03 de la convention collective.

La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire ou un poste temporairement dépourvu de titulaire, en est prévenue par écrit

---

<sup>(1)</sup> Jusqu'au 29 juin 1998, la référence est: les deux derniers alinéas des paragraphes 15.05-2 et 15.05-3.

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 à la candidate ou au candidat le plus compétent parmi celles ou ceux qui l'ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes, que celle-ci ou celui-ci vienne ou non de l'unité de négociation. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate ou 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 celle ou celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur si plusieurs candidates ou candidats ont une compétence équivalente.
- 5.07** Si un poste de personne salariée à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur une candidate ou un candidat de l'extérieur si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 5.09 de la présente annexe.
- 5.08** L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.
- 5.09** La candidate ou 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'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 5.10** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective.

**5.11** 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 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

L'article suivant remplace l'article 18 (Heures et semaine de travail) de la convention collective.

**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.

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

**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 du 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 (Temps supplémentaire) de la convention collective.

**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 de la personne supérieure immédiate ou de sa remplaçante ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre la personne supérieure immédiate, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à la personne supérieure immédiate ou à sa remplaçante ou 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 est payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

## **ARTICLE 8 CONGÉ SANS SOLDE**

Après deux (2) ans de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit, quatre (4) semaines à l'avance et qu'elle s'entende avec son employeur sur la date de tel congé. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, toute personne salariée ayant un (1) an de service au 30 avril a droit, aux mêmes conditions, au congé sans solde prévu au premier alinéa. Ce congé peut également être divisé en quatre (4) périodes d'une (1) semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Jusqu'au 29 juin 1998, la personne salariée durant ce congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines, peut maintenir sa contribution au régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée, le tout demeurant sujet aux stipulations de la loi sur le RREGOP.

## **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, est remplie par la personne responsable du personnel et la ou le chef de service.

## **ARTICLE 10 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

Les paragraphes 10.01 et 10.02 s'ajoutent à l'article 36 (Développement des ressources humaines) de la convention collective.

- 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 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.
- Les montants alloués par l'employeur pour ces activités ne sont toutefois pas à la charge du comité de perfectionnement.

## **ARTICLE 11 CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES**

Cet article remplace l'article 33 (Récupération scolaire et congé sans solde pour études) de la convention collective.

- 11.01** 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.
- 11.01A** Jusqu'au 29 juin 1998, la personne salariée peut obtenir le congé prévu au paragraphe 11.01 même si elle poursuit des études qui ne sont pas relatives à sa profession.

- 11.02** Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.
- 11.03** La personne salariée en 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.
- 11.04** À son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.

## **ARTICLE 12**

### **PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

Cet article remplace l'article 34 (Assurance-responsabilité) de la convention collective.

- 12.01** 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 peut 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.
- 12.02** 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 doit faire mention de la fonction du contre-signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.
- 12.03** 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 des auteures ou auteurs, leurs qualifications professionnelles ainsi que l'unité administrative dans laquelle elles ou ils exercent leur profession.
- 12.04** Sont reconnus, 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

à la présente convention.

**12.05** 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'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

**12.06** Les parties maintiennent un comité technique provincial et favorisent la poursuite de ses travaux. Ce comité de douze (12) membres est composé d'une part, d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant de 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'une (1) représentante ou d'un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux et, d'autre part, de six (6) représentantes ou 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 13 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**

### **Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi**

**13.01** Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1995 et celles embauchées après cette date, sont classifiées, à cette date ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure, selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant à l'article 2, conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi.

**13.02** La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui était classifiée dans l'un des titres d'emploi apparaissant à l'article 2 est réputée posséder les qualifications minimum requises pour ce titre d'emploi.

**13.03** Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente

convention collective, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque personne salariée.

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

(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 30.03 de la convention collective).

**13.04** 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 13.10 à 13.16 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

**13.05** La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 13.10 à 13.16 inclusivement.

### **Reconnaissance des années d'expérience professionnelle**

**13.06** Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel complète une année d'expérience professionnelle lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de:

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- deux cent vingt et un (221) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

**13.07** 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.

**13.08** Sous réserve des paragraphes 13.10 à 13.16 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

**13.09** Nonobstant les paragraphes 13.06 et 13.07, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

### **Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier cycle**

**13.10** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

**13.11** 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.

**13.12** 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.

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

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

**13.15** "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.

**13.16** À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 13.10 à 13.15 inclusivement.

Cependant, en application du paragraphe 13.12, 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**

**13.17** La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

Dans le cas des conseillères ou conseillers en alimentation (sans internat), la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 9 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 10 à 18.

**13.18** L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

**13.19** L'avancement accéléré d'échelon est accordé conformément aux paragraphes 13.10 à 13.16 inclusivement.

**13.20** L'avancement accéléré d'un (1) 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.

**13.21** 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.

### **13.22 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) professionnelles ou professionnels reçoit une prime de 5 % de son salaire.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier et à l'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef- bachelier.

**ARTICLE 14**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU**  
**INFIRMIER-BACHELIER**  
**ET À L'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF-BACHÈLIÈRE OU**  
**ASSISTANT-INFIRMIER-CHEF-BACHELIER**

**14.01** Les dispositions suivantes de l'annexe E s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article:

- article 8 (Mise à jour et congé sans solde pour études)
- article 10 (Heures et semaine de travail)
- article 12 (Congé annuel)
- article 14 (Remplacement à différentes fonctions)

Les paragraphes 13.01 à 13.04 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants:

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

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 4 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 13.10 à 13.16 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par le présent article est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 13.10 à 13.16 inclusivement.

**14.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

La personne salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou, d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou il quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation post-scolaire et du supplément prévu pour la ou le chef d'équipe.

Quant à l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier, elle ou il maintient la rémunération qu'elle ou il recevait avant sa promotion (salaire de base plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation post-scolaire) jusqu'à ce qu'elle ou il se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base

égal ou supérieur à la rémunération qu'elle ou il recevait avant sa promotion.

**14.03A** Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmier ou infirmière, l'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière ou l'assistant-infirmier-chef-bachelier ou assistante-infirmière-chef-bachelière (ou l'infirmier-bachelier-assistant ou infirmière-bachelière-assistante du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation post-scolaire et du supplément prévu pour le ou la chef d'équipe), elle ou il 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-bachelier ou infirmière-bachelière, le salaire qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière lui procure un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté, elle ou il continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

#### **14.04 Reclassification des personnes salariées**

Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus par le comité de perfectionnement a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassée infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier si elle répondait à cette exigence.

**14.05** Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphes 14.03.

#### **14.06 Intégration de certaines infirmières ou infirmiers au titre d'emploi d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier**

L'infirmière ou infirmier en santé communautaire <sup>(1)</sup>, la monitrice ou le moniteur, l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef et l'assistante ou assistant au supérieur immédiat <sup>(2)</sup> 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 ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus par le comité de perfectionnement, est classifié infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou,

---

<sup>(1)</sup> L'accès au titre d'emploi d'infirmière-bachelière ou infirmier bachelier s'applique uniquement à l'infirmière ou infirmier oeuvrant dans un service dont les activités sont spécifiques à la vocation d'un C.L.S.C..

<sup>(2)</sup> Ce titre d'emploi s'applique uniquement à l'infirmière ou infirmier oeuvrant dans un service dont les activités sont spécifiques à la vocation d'un C.L.S.C..

le cas échéant, assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier ou infirmière-bachelière-assistante ou infirmier-bachelier-assistant du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu des deux alinéas précédents sont celles apparaissant au paragraphe 14.03 de l'annexe F de la convention collective.

## ANNEXE G

### RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciennes ou techniciens dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et apparaît dans les annexes A, D, H et J.

#### ARTICLE 2 FORMATION POST-SCOLAIRE

**2.01** Tout programme d'études post-scolaires 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 salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu par le comité de perfectionnement prévu à l'article 36.

**2.02** Tout programme d'études post-scolaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire 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 technicienne ou technicien qui utilise plusieurs programmes d'études post-scolaires 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 technicienne ou technicien détient un baccalauréat reconnu par le comité de perfectionnement, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

Une technicienne ou technicien, inscrit à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire lorsqu'elle ou il a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle ou il peut bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat.

- 2.05** Lorsque la technicienne ou technicien détient une maîtrise reconnue par le comité de perfectionnement, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.
- 2.06** Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation post-scolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la technicienne ou technicien travaille.
- 2.07** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, le comité de perfectionnement établit la liste des programmes d'études post-scolaires (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 salaire.
- Cette liste peut être révisée de temps à autre par le comité.
- 2.08** Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation post-scolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. La technicienne ou technicien ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.
- 2.09** La technicienne ou technicien au service d'un établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention peut 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 post-scolaires spécifiques à chaque titre d'emploi.

## **ANNEXE H**

# **CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE AVEC UNE VOCATION DE CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES (CLSC)**

---

### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des centres d'hébergement et de soins de longue durée qui oeuvrent uniquement dans des unités de travail dont la vocation est celle d'un centre local de services communautaires (CLSC) au sens de la loi.

### **ARTICLE 2 DÉFINITIONS ET AFFECTATIONS DE TRAVAIL**

#### **2.01 Période de probation**

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

La durée de la période de probation est établie comme suit:

- a) la personne salariée affectée au travail social et communautaire y compris la préposée ou le préposé à l'accueil et l'auxiliaire familiale ou familial: cent vingt (120) jours de travail, sauf si cette règle est contredite localement par les parties;
- b) 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 soixante-cinq (65) 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-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.

- c) Toutes les autres personnes salariées: trente (30) jours de travail.

- 2.02** 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. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
- 2.03** 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 de travail, 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.
- 2.04** "Poste" désigne 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 à l'intérieur d'une unité de travail.
- 2.05** "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 même module ou programme permanent.

Aux fins d'application de la présente convention, une unité de travail équivaut à un service.

### **ARTICLE 3 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

Le paragraphe 18.01 de la convention collective est remplacé par le suivant:

- 3.01** Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi apparaissant à l'article 4 de la présente annexe et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

### **ARTICLE 4 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

- 4.01** Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

**4.02** L'employeur paie à la personne salariée pour une semaine régulière de travail, le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi:

**3251 - Préposé ou préposée à l'accueil****35 heures**

Personne qui accueille les bénéficiaires, leur remet toute documentation pertinente et les oriente selon les ressources à sa disposition dans le réseau de la Santé et des Services sociaux. Elle prévoit des activités pour les bénéficiaires durant la période d'attente.

<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

**3465 - Travailleur ou travailleuse de quartier ou de secteur****35 heures**

Personne qui participe à l'identification des besoins du milieu, informe et réfère la clientèle aux ressources appropriées. Contribue à l'application des programmes d'organisation communautaire.

<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	445,20	449,75	454,30
02	457,10	461,65	466,20
03	471,45	476,00	480,90
04	485,10	490,00	494,90
05	499,80	504,70	509,60

**3589 - Auxiliaire familial ou auxiliaire familiale****35 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.

Au besoin, elle accomplit des tâches familiales et des travaux domestiques légers et assure le 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. Fait les références, le cas échéant, aux programmes existants dans son établissement.

Occasionnellement et pour des périodes de courtes durées, 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	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

**2375 - Travailleur ou travailleuse communautaire****35 heures**

Personne qui participe à l'identification des besoins de la population et met en application les différents programmes d'action communautaire au moyen de techniques appropriées; elle agit comme personne ressource auprès des groupes.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale ou dans une autre spécialisation appropriée 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	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

**2486 - Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation****35 heures**

Infirmier ou infirmière en règle avec l'Ordre (O.I.I.Q.) et qui a quitté l'exercice de la profession depuis plus de cinq (5) ans.

<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	499,80	504,70	509,60

**2476 - Candidat ou candidate à l'exercice de la profession  
d'infirmier ou infirmière****35 heures**

Personne qui a réussi ses examens du CÉGEP ou d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation et attend les examens de l'O.I.I.Q.

Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui attend l'émission de son permis d'exercice.

Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui doit reprendre un (1) ou plusieurs examens.

Personne qui a complété des études de nursing en dehors de la province de Québec et qui attend l'émission de son permis d'exercice de l'O.I.I.Q. comme en fait foi une attestation remise par celui-ci.

Ces candidats ou ces candidates doivent pratiquer sous la surveillance d'un infirmier ou d'une infirmière.

<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	499,80	504,70	509,60

**2478 - Candidat ou candidate admissible par équivalence****3 5  
heures**

Personne qui a complété des études de base dans un pays étranger ou en dehors de la province de Québec et qui doit faire dans un établissement des stages obligatoires déterminés par l'O.I.I.Q. en vue de recevoir son permis d'exercice.

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.

<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	499,80	504,70	509,60

A) **De jour:**

Infirmier ou infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmier ou infirmière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans une unité de travail. Il ou elle participe à l'initiation des nouveaux ou nouvelles embauchés(es), à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation de l'unité de travail.

B) **De soir ou de nuit:**

Infirmier ou infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmier ou infirmière, en l'absence du supérieur immédiat, administre, surveille et coordonne les activités d'une unité de travail pour toute la durée de son service. Il ou elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

C) **Absences régulières:**

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

- a) les congés hebdomadaires
- b) les congés fériés
- c) les congés annuels
- d) toute absences-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

En plus du salaire de base prévu comme infirmier ou infirmière, cette personne reçoit un supplément hebdomadaire:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
49,68	50,18	50,68

Personne qui, conformément à la Loi, assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers et/ou collabore à l'administration de procédés thérapeutiques, préventifs, diagnostiques et de recherches.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	550,20	555,80	561,40
02	569,10	574,70	580,30
03	586,25	592,20	598,15
04	604,10	610,05	616,00
05	623,00	629,30	635,60
06	641,90	648,20	654,85
07	662,55	669,20	675,85
08	682,85	689,85	696,85
09	708,05	715,05	722,05
10	733,60	740,95	748,30
11	763,35	771,05	778,75
12	799,40	807,45	815,50

Personne qui, en plus d'assumer la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé d'un groupe de bénéficiaires qui lui sont confiés, conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire. Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux bénéficiaires dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche.

Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus par le comité de perfectionnement prévu à la présente convention collective et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	29 483,00	29 778,00	30 076,00
02	30 475,00	30 780,00	31 088,00
03	31 498,00	31 813,00	32 131,00
04	32 522,00	32 847,00	33 175,00
05	33 621,00	33 957,00	34 297,00
06	34 755,00	35 103,00	35 454,00
07	35 922,00	36 281,00	36 644,00
08	37 738,00	38 115,00	38 496,00
09	38 943,00	39 332,00	39 725,00
10	40 221,00	40 623,00	41 029,00
11	41 509,00	41 924,00	42 343,00
12	42 845,00	43 273,00	43 706,00
13	44 258,00	44 701,00	45 148,00
14	45 689,00	46 146,00	46 607,00
15	47 208,00	47 680,00	48 157,00
16	48 370,00	48 854,00	49 343,00
17	49 560,00	50 056,00	50 557,00
18	50 936,00	51 445,00	51 959,00

**1904 - Infirmier-bachelier assistant  
Infirmière-bachelière assistante  
du supérieur immédiat (CLSC)**

**35 heures**

**A) De jour:**

Infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans une unité de travail. Il ou elle participe à l'initiation des nouveaux ou nouvelles embauchés(es), à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation de l'unité de travail.

**B) De soir ou de nuit:**

Infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière, en l'absence du supérieur immédiat, administre, surveille et coordonne les activités d'une unité de travail pour toute la durée de son service. Il ou elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

**C) Absences régulières:**

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

- a) les congés hebdomadaires
- b) les congés fériés
- c) les congés annuels
- d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

En plus du salaire de base prévu comme infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière, cette personne reçoit un supplément hebdomadaire de:

<b>au 95-07-01 (\$)</b>	<b>au 97-01-01 (\$)</b>	<b>au 98-01-01 (\$)</b>
49,68	50,18	50,68

**1551 - Organisateur ou organisatrice communautaire****35 heures**

Personne qui fait l'identification et l'analyse des besoins de la population avec des groupes concernés. Conçoit, coordonne et actualise des programmes d'organisation communautaire afin de répondre aux besoins du milieu et de promouvoir son développement. Agit comme personne ressource auprès des groupes.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en sciences humaines.

<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

**ARTICLE 5  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

**5.01** À moins d'arrangements locaux entre les parties, les dispositions prévues aux articles 25 (Uniformes) et 26 (Repas, Logement, Vestiaire et Salle d'habillage) de la convention collective ne s'appliquent pas aux personnes salariées visées par la présente annexe.

**5.02** L'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements.

**ARTICLE 6  
DISPOSITIONS SPÉCIALES À LA TECHNICIENNE OU TECHNICIEN  
EN ASSISTANCE SOCIALE**

Les dispositions de l'annexe J s'appliquent à la personne salariée de ce titre d'emploi.

**ARTICLE 7  
CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER-BACHELIER  
ET À L'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF-BACHELIER OU ASSISTANT-CHEF-BACHELIER**

Les dispositions de l'annexe F (Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels), à l'exception de l'article 2 et des paragraphes 13.01 à 13.06 et 13.22, s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

**ARTICLE 8  
CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS**

Les dispositions de l'annexe F (Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels) s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

**ARTICLE 9  
CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER**

Les dispositions de l'annexe E (Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier) s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

## ANNEXE I

# CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE 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 d'une durée de deux (2) jours. Ces cours s'adressent, chaque année, à 15 % des personnes salariées titulaires de poste des titres d'emploi suivants:

Préposée ou préposé aux bénéficiaires  
Préposée ou préposé (certifié "A") aux bénéficiaires  
Préposée ou préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie  
Préposée ou préposé 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 du cours est déterminé par l'employeur.

**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.

## **ANNEXE J**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN ASSISTANCE SOCIALE**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

- 1.01** Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

#### **ARTICLE 2 TITRE D'EMPLOI, LIBELLÉ ET ÉCHELLE DE SALAIRE**

L'employeur paie à la technicienne ou technicien en assistance sociale pour une semaine régulière de travail, le salaire ci-après prévu.

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

### ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle technicienne ou technicien en assistance est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail, sauf si cette règle est contredite localement par les parties.

La technicienne ou le technicien en assistance sociale en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

### ARTICLE 4 SECRET PROFESSIONNEL

Afin de protéger le secret professionnel des personnes salariées, l'employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis.

## **ARTICLE 5 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

### **5.01 Congé sans solde pour études**

La personne salariée couverte par la présente annexe, peut, après entente avec l'employeur, obtenir des congés sans solde dans le but de se perfectionner, de préparer une thèse pour des périodes à être déterminées entre les parties. Au retour, l'employeur lui offre un poste au moins équivalent à celui qu'elle détenait à son départ conformément à l'article 12 (Ancienneté).

### **5.02** 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.

Les montants alloués par l'employeur pour ces activités ne sont toutefois pas à la charge du comité de perfectionnement.

## **ARTICLE 6 INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE**

### **6.01** La ou le T.A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

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

### **6.03** Les T.A.S. sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

**6.04** Les dispositions prévues à l'annexe G (Reconnaisances de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

**6.05** Les T.A.S. à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social obtiennent deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle T.A.S. et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe G.

### **Avancement dans les échelles de salaire**

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de:

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- deux cent vingt et un (221) jours de travail si elle a droit à droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

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

# ANNEXE K

## DISPARITÉS RÉGIONALES

---

### SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

#### 1.01 1. **Personne dépendante:**

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 23 et toute autre personne dépendante au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la personne conjointe de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne dépendante. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

#### 2. **Point de départ:**

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

#### 1.02 **Secteurs:**

##### **Secteur V**

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

##### **Secteur IV**

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemaska, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq .

### Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Kuujuarapik, 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 inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

### Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville Marie.

## SECTION II NIVEAU DES PRIMES

**2.01** La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Secteurs	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 personnes dépendantes 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.
- 2.05** Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple 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 personnes dépendantes, s'il y a une (1) ou des personnes dépendantes autres que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes dépendantes que la personne conjointe, chacun a droit à la prime sans personne dépendante et ce, nonobstant la définition de l'expression "personne dépendante" du paragraphe 1.01 de la section 1 de la présente annexe.
- 2.06** La personne salariée en congé de maternité ou en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

### **SECTION III AUTRES BÉNÉFICES**

- 3.01** L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:
- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes dépendantes;
  - b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence de:
    - deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque personne adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
    - cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans.
  - c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'employeur;

- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

**3.02** La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante-et-unième (61<sup>e</sup>) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

**3.03** Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

**3.04** Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que la personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la personne salariée: du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée: du lieu d'affectation à un autre;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une personne salariée obtient un (1) congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

**3.05** Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes au sens de l'article 23 travaillent pour le même employeur, une (1) seule des deux (2) personnes conjointes peut se prévaloir

des bénéfices accordés à la présente section.

- 3.06** Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

## **SECTION IV SORTIES**

- 4.01** L'employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes dépendantes:

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personnes dépendantes et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personnes dépendantes.
- b) pour les localités de Clova, Havre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personnes dépendantes, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes dépendantes d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

- 4.02** Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 4.01, une (1) sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente pour rendre visite à la personne salariée habitant une (1) des régions mentionnées au paragraphe 1.02.

- 4.03** Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au

paragraphe 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

- 4.04** L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner.
- 4.05** Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au paragraphe 4.01 même si elle perd son statut de personne conjointe au sens de l'article 23.
- 4.06** Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une personne proche parente qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, la personne proche parente est définie comme suit: personne conjointe, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes dépendantes un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

## **SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**

- 5.01** L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes dépendantes, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus à l'article 35 (Allocations de déplacements) ou à défaut selon la politique établie par l'employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

## **SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE**

- 6.01** Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes dépendantes, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, l'employeur rembourse aux personnes dépendantes les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

## **SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE**

- 7.01** La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Mistassini et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par personne adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation 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 1989.

**9.03** Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

## **SECTION X DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES**

**10.01** 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 à la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus à 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 la personne conjointe 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 1989, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

**10.02** 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 d'une prochaine négociation.

## ANNEXE L

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

---

#### SECTION I

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 sous-alinéa 2 a) du sous-paragraphe 31.03 A).

- 1.01** L'employeur accorde à cette personne salariée quinze (15) jours de congés payés par année.
- 1.02** L'employeur cédule les jours mentionnés au paragraphe 1.01 ainsi que neuf (9) des jours de congés fériés prévus au paragraphe 20.01 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 31.03 sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

## SECTION II

La présente section s'applique aux personnes salariées d'un des titres d'emploi énumérés au sous-alinéa 2 a) du sous-paragraphe 31.03A) 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.

**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 huitième 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.

**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, 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 récupération, l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.42 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

La personne salariée qui, au 30 novembre de chaque année, 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>(1)</sup> Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E.

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 1<sup>er</sup> décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

- 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** La personne salariée visée par la présente section ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 31.03 sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

## **ANNEXE M**

### **COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

---

#### **ARTICLE 1**

Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial de relations de travail.

#### **ARTICLE 2**

Ce comité se compose de trois (3) représentantes ou représentants du sous-comité patronal de négociation des centres d'accueil publics dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), d'autre part.

#### **ARTICLE 3**

Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.

#### **ARTICLE 4**

Les personnes salariées représentantes du SFCP sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

#### **ARTICLE 5**

Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés. Ce délai peut être prolongé par les parties.

## **ARTICLE 6**

Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau de la ou du commissaire général du travail.

## **ARTICLE 7**

La présente annexe ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à un différend.

**PARTIE III**  
**LETTRES D'ENTENTE**

---

---

# LETTRE D'ENTENTE NO 1

## CONCERNANT LE COMITÉ SECTORIEL DE RELATIONS DE TRAVAIL

---

Lorsqu'au moins deux (2) sous-comités patronaux de négociation et le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) conviennent de référer au niveau sectoriel un problème relatif aux conditions de travail, y incluant un problème d'application ou d'interprétation de la convention collective, un comité sectoriel de relations de travail siège selon les modalités suivantes:

- A) Ce comité se compose d'un maximum de sept (7) représentantes ou représentants du Comité patronal de négociation de la Santé et des Services sociaux dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux d'une part, et d'un maximum de sept (7) représentantes ou représentants du S.C.F.P. d'autre part.
- B) Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du problème qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.
- C) Les personnes salariées représentant le S.C.F.P. sont libérés sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.
- D) Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions au problème soulevé. Ce délai peut être prolongé par les parties.
- E) Dans le cas où les parties conviennent d'une entente, cette entente lie le S.C.F.P. et les S.C.P.N concernés. Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau de la ou du commissaire général du travail.
- F) La présente lettre d'entente ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à un différend.

**LETTRE D'ENTENTE NO 2**  
**CONCERNANT LE NOMBRE DE PERSONNES SALARIÉES SÉCURITAIRES**  
**DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**  
**À ÊTRE INSCRITES AU S.P.S.S.S.**

---

Les stipulations de la présente lettre d'entente prennent effet à compter du 30 juin 1998.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. le nombre de personnes salariées sécuritaires, c'est-à-dire les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03 de la présente convention et inscrites au S.P.S.S.S. n'excédera pas huit cents (800), y incluant le nombre de soixante-trois (63) infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrices ou puériculteurs et garde-bébés déjà visé par la lettre d'entente annexée à la présente convention;
2. que ce plafonnement demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention collective;
3. qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription d'une personne salariée sécuritaire sur la liste du S.P.S.S.S. si le plafonnement de huit cents (800) est déjà atteint;
4. dans le cas où le nombre de personnes salariées sécuritaires bénéficiant de la sécurité d'emploi est inférieur à huit cents (800), le comité paritaire sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter le nombre au-delà de huit cents (800).

## **LETTRE D'ENTENTE NO 3**

### **CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUXILIAIRES (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉES OU DIPLÔMÉS EN SOINS DE SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE, DE PUÉRICULTRICES OU PUÉRICULTEURS ET DE GARDE-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITS AU S.P.S.S.S.**

---

Les stipulations de la présente lettre d'entente prennent effet à compter du 30 juin 1998.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. que le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, de puéricultrices ou puériculteurs et de garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits 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'infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, de puéricultrices ou puériculteurs et de garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du S.P.S.S.S. si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;
4. dans le cas où le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, de puéricultrices ou puériculteurs et de garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits 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 le nombre au-delà de soixante-trois (63).

## **LETTRE D'ENTENTE NO 4**

### **SUR LES DISPARITÉS RÉGIONALES**

---

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La formation d'un comité paritaire constitué de personnes représentant la partie patronale et de personnes représentant la partie syndicale, étant entendu que chaque partie possède un (1) vote. Le nombre de personnes fait l'objet d'une entente.
  
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 signature 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 personnes représentant la partie syndicale, membres du comité.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 5**

### **RELATIVE À LA PERTE D'ÉCHELON**

---

L'infirmière ou infirmier 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 post-scolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, tant et aussi longtemps qu'elle ou il 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'infirmière ou infirmier devient admissible à la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, le paragraphe précédent cesse de s'appliquer à moins que ladite rémunération additionnelle soit moindre que la compensation prévue à la présente lettre d'entente.

## LETTRE D'ENTENTE NO 6

### CONCERNANT LA STABILITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET LA RÉGULARITÉ DES AFFECTATIONS DE TRAVAIL

---

Les parties conviennent qu'il est souhaitable d'accroître la stabilité des ressources humaines et la régularité des affectations de travail.

Pour ce faire, dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales s'efforcent de convertir en postes les heures de remplacement dans la mesure où les besoins le justifient.

À cette fin, elles utilisent comme base de calcul annualisée, le mois de l'année 1995 où les heures de remplacement ont été les moins nombreuses. Ces heures comprennent celles travaillées par les personnes salariées de la liste de rappel ainsi que celles effectuées par le personnel des agences de recrutement, auxquelles s'ajoutent celles faites en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

Cette conversion doit également tenir compte de la nécessité de répondre à la demande d'heures de travail en fonction:

- 1- de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
- 2- de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées.

Les parties doivent s'échanger l'information nécessaire à l'application de ladite lettre.

Cette conversion pourrait s'actualiser par la création de postes à temps complet, à temps partiel, de postes fusionnés et d'équipe volante et par tout autre moyen convenu entre les parties locales.

Lorsque cette conversion s'actualise par la création d'une équipe volante, les parties locales peuvent convenir que l'employeur peut accorder à une personne salariée de l'équipe volante une affectation détenue par la personne salariée de la liste de rappel ayant le moins d'ancienneté s'il reste moins de vingt (20) jours à écouler à son assignation et en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Cette opération n'est pas applicable dans les établissements qui ferment ou changent d'oeuvre.

# **LETTRE D'ENTENTE NO 7**

## **SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

---

Considérant que le Conseil du trésor, ses partenaires et la FTQ ont procédé à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emploi des secteurs public et parapublic (Annexe A) sur la base d'une méthode conjointe d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties conviennent de poursuivre les travaux sur cette base.

En conséquence:

1. les parties négociantes conviennent de former, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, un comité conjoint de travail pour l'ensemble des catégories d'emploi.
2. Le comité a pour mandat:
  - a) d'établir la valeur relative des titres ou classes d'emploi nouvellement créés ou modifiés;
  - b) de présenter aux parties négociantes ses constatations et ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois, de la valeur relative, des principes d'équité et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
3. Le comité se réunira au besoin lorsque des titres ou classes d'emploi sont nouvellement créés ou modifiés; il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
4. Les emplois visés seront évalués et rangés dans les classes de rangement appropriées avec la méthode d'évaluation déjà convenue entre les parties.
5. Les libérations syndicales des personnes salariées nommées à ce comité sont régies par les dispositions du paragraphe 9.05 de la convention collective.
6. 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 A

---

1. Les titres ou classes d'emploi apparaissant à l'annexe A-1 sont rangés dans les classes de rangement.
2. Les échelles de salaire de référence des classes de rangement 1 à 15 et 18 à 21 apparaissent à l'annexe A-2. Ces échelles appelées «échelles de salaire P-0», sont présentées sur la base des taux en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1995. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.
3. Les échelles ou taux uniques de salaire des titres ou classes d'emploi dont les taux maximaux ou les taux uniques de salaire sont supérieurs aux taux maximaux de rangement P-0, ne peuvent servir de référence aux fins de l'équité salariale ou du rangement salarial entre les titres ou classes d'emploi.
4. Les personnes salariées du titre d'emploi de psychologue (1546) dont le taux de salaire 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>ième</sup> échelon, les taux de l'échelle de salaire appropriée s'appliquent à ces personnes salariées.

Il en va de même pour la personne salariée «non détentrice de poste» classée dans le titre d'emploi de psychologue (1546) lors d'un engagement ultérieur, en autant que celui-ci eut lieu dans un délai n'excédant pas de plus d'un an la date de la fin de son dernier engagement.

## ANNEXE A-1

---

### Rangement des titres et classes d'emplois

#### Classe de rangement 1

Aide aux diètes  
Aide de service  
Aide en alimentation  
Commis  
Commis à la pharmacie  
Messagère ou messenger  
Messagère ou messenger (Régie régionale)  
Portière ou portier (6341)  
Portière ou portier (6348)  
Préposée ou préposé à la bibliothèque  
Préposée ou préposé à la buanderie  
Préposée ou préposé à la calandre  
Préposée ou préposé à la lingerie  
Préposée ou préposé à la reprographie  
Préposée ou préposé à l'unité et/ou pavillon  
Préposée ou préposé au laboratoire de lait  
Préposée ou préposé aux ascenseurs

#### Classe de rangement 2

Auxiliaire en alimentation  
Opératrice ou opérateur de machines à laver la vaisselle  
Préposée ou préposé à l'entretien ménager (travaux légers)  
Préposée ou préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)  
Préposée ou préposé à la cafétéria  
Préposée ou préposé au restaurant  
Préposée ou préposé en informatique  
Presseuse ou presseur

#### Classe de rangement 3

Brancardière ou brancardier  
Caissière ou caissier à la cafétéria  
Gardienne ou gardien de résidence  
Gardienne ou gardien de sécurité  
Journalière ou journalier  
Journalière ou journalier et/ou préposée ou préposé aux terrains  
Préposée ou préposé à la centrale des messagers (E.S.)

Préposée ou préposé aux dossiers médicaux  
Réceptionniste  
Réceptionniste (Régie régionale)  
Téléphoniste  
Téléphoniste-réceptionniste  
X-ray orderly

#### **Classe de rangement 4**

Assistante ou assistant technique au laboratoire et en radiologie  
Assistante ou assistant technique aux soins de la santé  
Assistante ou assistant technique en médecine dentaire  
Assistante ou assistant technique en chirurgie buccale (E.S.) <sup>(1)</sup>  
Buandière ou buandier  
Couturière ou couturier  
Dactylo  
Instructrice couturière ou instructeur couturier  
Préposée ou préposé à l'accueil  
Préposée ou préposé à l'admission  
Préposée ou préposé à l'admission externe  
Préposée ou préposé à l'audio-visuel  
Préposée ou préposé à la stérilisation  
Préposée ou préposé à la reprographie  
Préposée ou préposé au transport  
Préposée ou préposé aux magasins  
Préposée ou préposé aux soins des animaux  
Préposée ou préposé en électro-cardiographie  
Préposée ou préposé en électro-encéphalographie (ECG)  
Préposée ou préposé en inhalothérapie  
Surveillante-sauveteuse ou surveillant-sauveteur (E.S.)

#### **Classe de rangement 5**

Aide-cuisinière ou aide-cuisinier  
Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien de machines fixes  
Aide-générale ou aide-général en établissement nordique  
Assistante ou assistant technique en pharmacie  
Auxiliaire familiale ou auxiliaire familial  
Coiffeuse ou coiffeur  
Commis intermédiaire  
Instructrice aide-cuisinière ou instructeur aide-cuisinier  
Monitrice ou moniteur en loisirs  
Préposée ou préposé aux bénéficiaires  
Préposée ou préposé (certifié A) aux bénéficiaires

---

<sup>(1)</sup> Le rangement de ce titre d'emploi est établi sur une base provisoire.

Préposée ou préposé aux légumes  
Préposée ou préposé aux véhicules  
Préposée ou préposé en établissement nordique  
Préposée ou préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie  
Répartitrice ou répartiteur (RRSSS-Québec)  
Surveillante ou surveillant en institution (E.S.) <sup>(1)</sup>  
Vitrière ou vitrier <sup>(1)</sup>

### **Classe de rangement 6**

Assistante ou assistant en réadaptation (E.S.)  
Auxiliaire en archives  
Conductrice ou conducteur de véhicule  
Instructrice ou instructeur (métier artisanal ou occupation thérapeutique)  
Instructrice opératrice ou instructeur opérateur de duplicateur offset  
Instructrice ouvrière ou instructeur ouvrier de maintenance  
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV  
Monitrice ou moniteur en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)  
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset  
Opératrice ou opérateur en informatique, classe II  
Ouvrière ou ouvrier de maintenance  
Préposée ou préposé à la peinture et à la maintenance  
Préposée ou préposé au transport de bénéficiaires handicapés physiques (E.S.)  
Préposée ou préposé en résidence (E.S.)  
Secrétaire  
Secrétaire médicale ou secrétaire médical

### **Classe de rangement 7**

Commis senior  
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds  
Dessinatrice ou dessinateur  
Instructrice ou instructeur peintre en ameublement  
Instructrice rembourreuse ou instructeur rembourreur  
Magasinière ou magasinier  
Pâtissière-boulangère ou pâtissier-boulangier  
Peintre  
Plâtrière ou plâtrier  
Préposée ou préposé aux autopsies  
Préposée ou préposé aux comptes à recevoir  
Rembourreuse ou rembourreur  
Secrétaire juridique (CSS)  
Serrurière ou serrurier

### **Classe de rangement 8**

Bouchère ou boucher  
Cuisinière ou cuisinier  
Ferblantière ou ferblantier  
Instructrice briqueteuse-maçonne ou instructeur briqueteur-maçon  
Instructrice-cuisinière ou instructeur-cuisinier  
Instructrice débosseuse-peintre ou instructeur débosseur-peintre  
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III  
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I  
Préposée ou préposé en campimétrie (E.S.)  
Préposée ou préposé en ophtalmologie (E.S.)  
Secrétaire de direction  
Technicienne ou technicien, classe B

### **Classe de rangement 9**

Acheteuse ou acheteur  
Commis senior à la comptabilité  
Instructrice menuisière-charpentière ou instructeur menuisier-charpentier  
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II  
Menuisière ou menuisier  
Ouvrière ou ouvrier en alimentation  
Paie-maître  
Préposée ou préposé senior en orthopédie (E.S.)  
Technicienne ou technicien en alimentation

### **Classe de rangement 10**

Ébéniste  
Électricienne ou électricien  
Électronicienne ou électronicien  
Garde-bébés  
Infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance  
Instructrice ou instructeur ébéniste  
Instructrice forgeronne-soudeuse ou instructeur forgeron-soudeur  
Machiniste (mécanicienne ajusteuse ou mécanicien ajusteur)  
Maître plombière ou maître plombier  
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (millright)  
Mécanicienne ou mécanicien de machines frigorifiques  
Mécanicienne ou mécanicien en orthèse et/ou prothèse  
Plombière et/ou mécanicienne en tuyauterie ou plombier ou mécanicien en tuyauterie  
Puéricultrice ou puériculteur  
Soudeuse ou soudeur

### **Classe de rangement 11**

Maître électricienne ou maître électricien

## **Classe de rangement 12**

Archiviste  
Assistante-chef ou assistant-chef du service des archives  
Bibliotechnicienne ou bibliotechnicien  
Illustratrice ou illustrateur médical  
Photographe médicale ou médical  
Psycho-technicienne ou psycho-technicien  
Technicienne ou technicien en administration  
Technicienne ou technicien en audio-visuel

## **Classe de rangement 13**

Aide sociale ou aide social  
Éducatrice ou éducateur  
Responsable d'unité de vie  
Technicienne ou technicien aux contributions  
Technicienne ou technicien en assistance sociale  
Technicienne ou technicien en bâtiment  
Technicienne ou technicien en diététique  
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée  
Technicienne ou technicien en électro-encéphalographie (EEG)  
Technicienne ou technicien en électro-physiologie médicale  
Technicienne ou technicien en électronique industrielle  
Technicienne ou technicien en hygiène du travail  
Technicienne ou technicien en loisirs  
Technicienne ou technicien en prévention (E.S.)  
Technicienne ou technicien en réadaptation physique  
Technicienne ou technicien en recherche psycho-sociale (DSC)  
Travailleuse ou travailleur communautaire

## **Classe de rangement 14**

Assistante-chef ou assistant-chef inhalothérapeute  
Assistante-chef technicienne ou assistant-chef technicien inhalothérapie, anesthésie, (inhalo.)  
Assistante-chef technologue ou assistant-chef technologue (radiologie)  
Assistante-chef ou assistant-chef technologiste - aspect administratif  
Assistante-chef ou assistant-chef technologiste - aspect technique  
Assistante-chef ou assistant-chef technologiste - médicale ou médical (T.R.) ou assistante-chef technicienne ou assistant-chef technicien de laboratoire  
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (inhalothérapie)  
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (laboratoire)  
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (radiologie)  
Cyto-technologiste  
Hygiéniste dentaire (titre réservé) - auxiliaire dentaire  
Inhalothérapeute (T.R.) ou technicienne ou technicien de la fonction respiratoire

Inhalothérapeute chargée ou chargé de l'enseignement clinique  
Institutrice ou instituteur clinique (laboratoire)  
Institutrice ou instituteur clinique (radiologie)  
Perfusionniste  
Programmeuse ou programmeur en informatique  
Technicienne ou technicien en circulation extra-corporelle  
Technicienne ou technicien en hémodynamique  
Technicienne ou technicien en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire  
Technologue en médecine nucléaire  
Technicienne ou technicien physico-chimie (E.S.)  
Technicienne ou technicien en physiologie cardio-respiratoire  
Technologue en radio-diagnostique  
Technologue en radiothérapie  
Technologue spécialisé en radiologie  
Technologiste médicale ou technologiste médical (titre réservé) ou technicienne ou technicien de laboratoire  
Technologiste médicale ou technologiste médical ou diplômée ou diplômé en technique médicale  
Technologiste en hémodynamique

### **Classe de rangement 15**

Assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef  
Infirmière ou infirmier  
Infirmière-chef ou infirmier-chef d'équipe (travail d'équipe organisé)  
Infirmière-monitrice ou infirmier-moniteur

### **Classe de rangement 18**

Agente ou agent d'information  
Agente ou agent d'information (Régie régionale)  
Agente ou agent en techniques éducatives (DSC) (E.S.) <sup>(1)</sup>  
Organisatrice ou organisateur communautaire <sup>(1)</sup>  
Récréologue

### **Classe de rangement 19**

Agente ou agent de gestion financière  
Agente ou agent de modification du comportement (E.S.) <sup>(1)</sup>  
Animatrice ou animateur de pastorale  
Éducatrice ou éducateur physique  
Génagogue <sup>(1)</sup>  
Hygiéniste du travail  
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur <sup>(1)</sup>

---

<sup>(1)</sup> Le rangement de ce titre d'emploi est établi sur une base provisoire.

Spécialiste en orientation et mobilité (E.S.)

### **Classe de rangement 20**

Agente ou agent de planification et de programmation socio-sanitaire (DCS)  
Agente ou agent de planification, de programmation et de recherche (Régie régionale)  
Agente ou agent de programmation (E.S.)  
Agente ou agent de programmation (DCS) (E.S.)  
Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique  
Agente ou agent de recherche socio-sanitaire (DSC)  
Agente ou agent de relations humaines  
Analyste en informatique  
Analyste-programmeuse ou analyste-programmeur en informatique (E.S.)  
Audiologiste <sup>(1)</sup>  
Audiologiste-orthophoniste <sup>(1)</sup>  
Conseillère ou conseiller en enfance inadaptée  
Diététiste  
Ergothérapeute  
Ortho-pédagogue  
Orthophoniste <sup>(1)</sup>  
Physiothérapeute  
Thérapeute en créativité (Art therapist) (E.S.)  
Travailleuse sociale professionnelle ou travailleur social professionnel

### **Classe de rangement 21**

Psychologue

## ANNEXE A-2

<b>CLASSES DE RANGEMENT</b>														
<b>Échelles de salaire (1er juillet 1995)</b>														
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
12.45	12.45	12.51	12.51	12.51	12.51	12.51	12.96	13.18	13.29	13.81	13.29	14.61	15.29	15.72
	12.81	12.81	12.81	12.81	12.89	12.95	13.37	13.57	13.71	14.22	13.81	15.07	15.81	16.26
		13.11	13.11	13.11	13.26	13.40	13.78	13.97	14.13	14.63	14.28	15.53	16.31	16.75
			13.41	13.41	13.67	13.86	14.19	14.40	14.55	15.07	14.80	16.02	16.85	17.26
				13.73	14.07	14.33	14.62	14.83	15.00	15.52	15.34	16.53	17.40	17.80
					14.48	14.83	15.07	15.27	15.46	15.99	15.89	17.03	17.96	18.34
						15.34	15.53	15.72	15.93	16.48	16.42	17.55	18.54	18.93
							16.02	16.19	16.40	16.97	17.08	18.11	19.16	19.51
								16.67	16.92	17.47	17.72	18.66	19.79	20.23
									17.43	17.99	18.37	19.25	20.43	20.96
										18.53	19.03	19.85	21.10	21.81
											19.73	20.46	21.79	22.84

Note: Chaque taux et échelle de salaire est majoré, avec effet au 1er janvier 1997, d'un pourcentage égal de 1,0 % et avec effet au 1er janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %.



<b>CLASSES DE RANGEMENT</b>			
<b>Échelles de salaire (1er 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

**LETTRE D'ENTENTE NO 8**  
**RELATIVE À L'UTILISATION DU TERME "SERVICE"**

---

Les parties conviennent que le remplacement du terme "département" par le terme "service" dans la présente convention collective n'a pas pour effet de modifier l'interprétation donnée antérieurement par les parties au terme "département".

**LETTRE D'ENTENTE NO 9**  
**RELATIVE À LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS**  
**AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

---

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de 4 jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes:

**1. Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:**

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32.5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7.5) par journée de travail.
- b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.
- c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36.25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8.25) par journée de travail.
- d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38.75) est dorénavant de trente-quatre(34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie ou huit heures et trois quarts (8.75) par journée de travail.
- e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-cinq (35) heures ou trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et trois quarts (8.75) ou neuf (9) heures par journées de travail.

**2. Conversion des congés en primes**

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera

selon le tableau suivant:

<b>Jours convertis</b>	<b>Pourcentage de prime</b>
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

### **3. Modifications conséquentes du nouvel horaire**

Les personnes à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux temps complet.

En plus des bénéficiaires tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéficiaires à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

- les primes hebdomadaires
- les congés mobiles en psychiatrie et
- les congés annuels:

	<b>Ancien horaire</b>	<b>Nouvel horaire</b>
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance-salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Le délai de carence en invalidité est de cinq (5) jours ouvrables.

Pour les fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps partiel qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

#### **4. Modalités d'application**

Le modèle retenu en fonction des dispositions des articles 1-2-3, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

- a) l'aire d'application (service ou unité);
  - b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
  - c) les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex.: échange de poste);
  - d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
  - e) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
  - f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent.
  - g) là où les activités du service ou de l'unité le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle;
  - h) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel.
- 5.** Jusqu'au 29 juin 1998, toute personne salariée à temps complet visée par la présente ne sera pas tenue de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles et correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail. L'employeur verra à s'ajuster à la réglementation en vigueur afin que l'employé se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.
- 6.** Dans les trente (30) jours de sa signature, les parties nationales apportent les modifications nécessaires aux dispositions de la convention collective et s'entendent sur les sujets à référer aux parties locales.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 10**

### **RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES CONCERNANT LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE**

---

- 1- 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 14.06 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998 et des changements technologiques tels que définis à 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.

- 2- 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 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.

**LETTRE D'ENTENTE NO 11**  
**ENTRE LE C.P.N.S.S.S. ET LE S.C.F.P. (FTQ)**

---

- 1- Les parties conviennent de poursuivre les discussions afin de remplacer les dispositions de la convention collective actuelle relatives au développement des ressources humaines.
- 2- L'application de 5ième alinéa du paragraphe 12.13 est suspendu jusqu'au 29 juin 1998.
- 3- Pour les comités prévus aux articles 13A, 14 et 15 et, s'il y a lieu, aux lettres d'entente en vigueur jusqu'au 29 juin 1998, les personnes salariées sont libérées en vertu des dispositions du paragraphe 9.05 de la convention collective.
4. Les parties conviennent d'ajuster les dispositions relatives au congé à traitement différé en regard des avis émis par les ministères du revenu provincial et fédéral.
5. Les parties s'entendent pour procéder à l'harmonisation des conventions collectives applicables aux CHSLD et aux centres de réadaptation.

**LETTRE D'ENTENTE NO 12**  
**RELATIVE AU COMITÉ SUR LE TRAVAIL**  
**DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET DES INFIRMIERS AUXILIAIRES**

---

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité sur le travail des infirmières auxiliaires et des infirmiers 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 et des infirmiers 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 et des infirmiers auxiliaires dans les établissements du réseau.

**LA COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité sur le travail des infirmières auxiliaires et des infirmiers 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 et des infirmiers 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 13**

### **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 deux (2) personnes représentant la partie patronale et de deux (2) personnes représentant la FTQ. La représentation syndicale sera une personne pour le SFCP et une personne pour le SQEES.

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 14**  
**RELATIVE À L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

---

1. Les parties nationales conviennent de la nécessité de revoir l'organisation du travail afin d'améliorer l'efficacité des services et la qualité de vie au travail des personnes salariées.
2. Afin d'atteindre cet objectif, les parties nationales s'entendent pour définir les conditions préalables d'une démarche au niveau local en matière d'organisation du travail.
3. Le comité est composé de quatre personnes représentant la partie syndicale et de quatre (4) personnes représentant la partie patronale.
4. Les parties conviennent entre elles du mandat du comité et de son mode de fonctionnement.

**LETTRE D'ENTENTE NO 15**  
**RELATIVE À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

---

- 1- Les parties nationales conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un comité national relatif à la santé et sécurité au travail;
- 2- Le comité est composé de quatre (4) personnes représentant la partie syndicale et de quatre (4) personnes représentant la partie patronale;
- 3- Les parties conviennent du mandat du comité et de son mode de fonctionnement.

**PARTIE IV**  
**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.

**PARTIE V**  
**APPENDICES**

---

## APPENDICE NO 1

---

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la personne 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 2

---

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 des 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.