Québec
Santé Québec

PAR COURRIEL

Québec, le 9 février 2026

Objet : Réponse - Demande d'accès à des documents

Monsieur,

Nous donnons suite à votre demande d'accès reçue le 9 janvier 2026 et précisée le 16 janvier 2026. Nous avons ajusté la numérotation des volets de votre demande afin d'en faciliter le traitement :

1. ***Documents de gouvernance et de décisions stratégiques***

   1.1. *Tous les documents relatifs aux décisions de report ou d'ajustement des échéanciers visant la réduction du recours aux agences privées.*

2. ***Coûts et budgets — équipe volante publique***

   2.1. *Les budgets initiaux et révisés et les dépenses réelles depuis le 16 mai 2024, ventilées par mois.*

   2.2. *Les contrats et ententes liés à la logistique.*

      2.2.1. *Salaires et avantages sociaux ;*

      2.2.2. *Primes, allocations et incitatifs financiers ;*

      2.2.3. *Frais de déplacement et de transport ;*

      2.2.4. *Frais d'hébergement (ententes, baux, hébergement temporaire) ;*

3. ***Performance et résultats***

   3.1. *Les données mensuelles par région, depuis le 16 mai 2024.*

      3.1.1. *Le nombre d'employés affectés à l'équipe volante publique (en têtes et en équivalents temps complet) ;*

      3.1.2. *Le nombre total d'heures travaillées ;*

      3.1.3. *Les établissements desservis ;*

      3.1.4. *Les catégories d'emplois concernées.*

   3.2. *Les indicateurs internes de performance et d'impact sur l'offre de services.*

3.2.1. Les bris de services évités ou constatés;

3.2.2. L'évolution du recours aux agences privées;

3.2.3. Les impacts sur les heures supplémentaires obligatoires, l'absentéisme ou le roulement de personnel.

4. Recours aux agences privées de placement (MOI)

4.1. Les dépenses mensuelles liées au recours aux agences privées de placement, ventilées par région, par établissement et par catégorie d'emploi, depuis le 16 mai 2024.

4.2. Toute liste, tableau ou document faisant état des dérogations, exemptions ou autorisations accordées permettant le maintien du recours aux agences privées, incluant

4.2.1. L'établissement ou la région concernée;

4.2.2. La durée de l'autorisation;

4.2.3. Les motifs invoqués;

4.2.4. L'autorité ayant accordé l'autorisation.

5. Analyses comparatives

5.1. Tout document comparatif interne, analyse ou calcul portant sur :

5.1.1. Le coût par heure ou par équivalent temps complet de l'équipe volante publique comparativement aux agences privées;

5.1.2. L'efficacité relative des deux modes de dotation sur la continuité des services.

Tel que mentionné dans notre courriel du 30 janvier dernier, les volets suivants de votre demande d'accès ont été transmis aux responsables de l'accès de chaque établissement de Santé Québec, qui en assureront le traitement :

2.2.4. Frais d'hébergement (ententes, baux, hébergement temporaire) ;
3.1.2. Le nombre total d'heures travaillées ;
4.1. Les dépenses mensuelles liées au recours aux agences privées de placement, ventilées par région, par établissement et par catégorie d'emploi, depuis le 16 mai 2024.

Concernant le premier point de votre demande, nous sommes d'avis qu'il relève davantage de la compétence du ministère de la Santé et des Services sociaux. Ainsi, en vertu de l'article 48 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, ci-après la « Loi »), nous vous invitons à formuler ce volet de votre demande auprès de monsieur Julien Sirois, responsable de l'accès aux documents, aux coordonnées suivantes:

Direction générale de la gouvernance et des affaires institutionnelles
Ministère de la Santé et des Services sociaux
Édifice Catherine-De Longpré
1075, chemin Sainte-Foy, 3e étage
Québec (Québec) G1S 2M1
responsable.acces@msss.gouv.qc.ca

Concernant le deuxième point de votre demande, voici notre réponse :

2.1. Nous ne détenons aucun document y pouvant répondre, car l'équipe volante publique (ÉVP) est financée à même les budgets des établissements et les frais afférents sont facturés entre l'établissement prêteur et l'établissement bénéficiaire. Autrement dit, il n'y a pas de budget distinct pour l'EVP.

2.2. Vous trouverez ci-joint copie des ententes concernant l'ÉVP signées avec les syndicats concernés, lesquels sont complémentaires aux conventions collectives en vigueur, également ci-jointes.

Concernant le troisième point de votre demande, voici notre réponse :

3.1. Vous trouverez ci-joint un document y pouvant répondre à l'ensemble de ce volet de votre demande, outre celui qui sera traité au niveau des établissements.

3.2.1. Nous ne détenons aucun document y pouvant répondre.

3.2.2. Vous trouverez ci-joint deux documents, lesquels sont des extractions du *Power BI* disponible via l'hyperlien suivant : Microsoft Power BI .

3.2.3. Nous ne détenons aucun document pouvant y répondre. Compte tenu du grand nombre d'actions entreprises simultanément pour influencer les heures supplémentaires obligatoires, l'absentéisme ou le roulement de personnel, il est très difficile d'isoler l'impact généré directement par l'ÉVP.

Concernant le quatrième point de votre demande, nous avons repéré vingt documents qui contiennent les renseignements recherchés. Nous concluons que quinze de ces documents sont accessibles, donc vous les trouverez ci-joint. Toutefois, nous constatons que les cinq autres documents sont des correspondances produites par le ministère de la Santé et des Services sociaux, en réponse aux demandes de dérogations formulées par Santé Québec. Ainsi, en vertu de l'article 48 de la Loi, nous vous invitons à formuler ce volet de votre demande auprès de monsieur Julien Sirois, responsable de l'accès aux documents, aux coordonnées ci-haut mentionnées.

Concernant le cinquième et dernier point de votre demande, voici notre réponse :

5.1.1. Vous trouverez ci-joint un document pouvant y répondre.
5.1.2. Nous ne détenons aucun document y pouvant répondre.

Conformément à l'article 51 de la Loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à ce sujet.

Nous vous prions d'agréer nos cordiales salutations.

[redacted]

Me Anne de Ravinel, responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

N/Réf. : 26-SQ-0001-10-01

p.j Avis de recours
Dispositions législatives citées
Documents

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

Révision

a) **Pouvoir**

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
525, boul. René-Lévesque Est, bur. 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Téléc : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
2045, rue Stanley, bur. 900
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Téléc : (514) 844-6170

b) **Motifs**

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) **Délais**

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135). La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

APPEL DEVANT LA COUR DU QUÉBEC

a) **Pouvoir**

L'article 147 de la loi stipule qu'une personne directement intéressée peut porter la décision finale de la Commission d'accès à l'information en appel devant un juge de la Cour du Québec sur toute question de droit ou de compétence. L'appel d'une décision interlocutoire ne peut être interjeté qu'avec la permission d'un juge de la Cour du Québec s'il s'agit d'une décision interlocutoire à laquelle la décision finale ne pourra remédier.

b) **Délais**

L'article 149 prévoit que l'avis de l'appel d'une décision finale doit être déposé au greffe de la Cour du Québec, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la décision de la Commission par les parties.

c) **Procédure**

Selon l'article 151 de la loi, l'avis d'appel doit être signifié aux parties et à la Commission dans les dix jours de son dépôt au greffe de la Cour du Québec.

Dispositions législatives pertinentes

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1)

48. Lorsqu'il est saisi d'une demande qui, à son avis, relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, le responsable doit, dans le délai prévu par le premier alinéa de l'article 47, indiquer au requérant le nom de l'organisme compétent et celui du responsable de l'accès aux documents de cet organisme, et lui donner les renseignements prévus par l'article 45 ou par le deuxième alinéa de l'article 46, selon le cas.

Lorsque la demande est écrite, ces indications doivent être communiquées par écrit.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

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

ET

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

Mise à jour : 5 août 2025

Envoi 1

16 JUIN 2024
31 MARS 2028

309

APTS	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
	07-06-2024	16-06-2024	31-03-2028

MISES À JOUR

No	Date de Mise à jour	Entente	Entrée en vigueur	Dispositions modifiées
1	5 août 2025	Relative à la modification des dispositions nationales de la convention collective	30 avril 2025	Clause 19.03, art. 19, LE no 37.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	1.1
2	Objet	2.1
3	Reconnaissance	3.1
4	Droits de la direction	4.1
5	Dossier de la personne salariée	5.1
6	Discrimination, harcèlement psychologique et violence	6.1
7	Régime syndical	7.1
8	Retenue syndicale	8.1
9	Rémunération	9.1
10	Libération pour activités syndicales	10.1
11	Règlement des griefs	11.1
12	Arbitrage des griefs	12.1
13	Ancienneté et listes	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Frais de déménagement	16.1
17	Formation postscolaire	17.1
18	Classification dans les échelles de salaire	18.1
19	Temps supplémentaire	19.1
20	Disponibilité ou service de garde	20.1
21	Congés fériés	21.1
22	Congés mobiles en psychiatrie	22.1
23	Congé annuel	23.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
24	Congés spéciaux	24.1
25	Droits parentaux	25.1
26	Congés sans solde et partiels sans solde	26.1
27	Régime de congé à traitement différé	27.1
28	Assurance responsabilité	28.1
29	Comité de relations professionnelles et surcharge de travail	29.1
30	Régimes d'assurances	30.1
31	Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle	31.1
32	Repas	32.1
33	Allocation pour déplacement à l'extérieur	33.1
34	Mesures préventives	34.1
35	Expérience antérieure	35.1
36	Mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	36.1
37	Primes	37.1
38	Dispositions relatives aux personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste	38.1
39	Avantages ou privilèges acquis	39.1
40	Contrat à forfait	40.1
41	Régime de retraite	41.1
42	Mécanisme permanent de négociation	42.1
43	Changements technologiques	43.1
44	Disparités régionales	44.1
45	Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail	45.1

		Page
46	Déplacements volontaires	46.1
47	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	47.1
PARTIE II	**ANNEXES**	
1	Particulière à certaines personnes salariées techniciennes	1.1
2	Conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral	2.1
3	Conditions particulières applicables à certaines personnes salariées visées par le processus de titularisation	3.1
4	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	4.1
5	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	5.1
6	Conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans une unité spécifique	6.1
7	Horaires atypiques	7.1
8	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	8.1
9	Emplois-remorques, santé et services sociaux	9.1
10	Rangement des titres d'emplois	10.1
11	Structure salariale, taux et échelles de salaire pour le secteur de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	11.1
PARTIE III	**LETTRES D'ENTENTE**	
No 1	Relative au comité sur les impacts de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux	1.1
No 2	Relative à la création d'un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail	2.1
No 3	Relative au développement des ressources humaines	3.1
No 4	Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate	4.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 5	Relative à la création d'un comité national concernant la charge de travail	5.1
No 6	Relative à la personne retraitée réembauchée	6.1
No 7	Concernant les projets de transformation et de réorganisation	7.1
No 8	Concernant la reconnaissance de scolarité additionnelle dans le cadre du cours de maîtrise en service social de l'Université Laval	8.1
No 9	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 30 de la convention collective	9.1
No 10	Relative au Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle	10.1
No 11	Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du Centre de Réadaptation Le Claire Fontaine	11.1
No 12	Relative aux modalités lors de l'affichage de postes de certains titres d'emploi visés par un rehaussement d'heures	12.1
No 13	Relative à la prime de chef d'équipe	13.1
No 14	Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP	14.1
No 15	Relative à la conciliation famille-travail-études	15.1
No 16	Relative à l'aménagement du temps de travail	16.1
No 17	Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement	17.1
No 18	Relative à la création d'un comité national concernant des enjeux professionnels de certains titres d'emploi de la catégorie des techniciens et des professionnels	18.1
No 19	Relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue	19.1
No 20	Relative aux libérations syndicales pour les comités nationaux	20.1
No 21	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	21.1
No 22	Relative à la création d'un comité national intersyndical relatif à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones	22.1
No 23	Relative à la création d'un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales dans le contexte de la création de Santé Québec et de l'adoption du projet de loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace	23.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 24	Relative au soutien des intervenants œuvrant auprès de la clientèle en centre jeunesse	24.1
No 25	Relative à la création d'un comité de travail pour les personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate du réseau de la santé et des services sociaux	25.1
No 26	Relative à la création d'un comité national de travail concernant les personnes salariées œuvrant dans certaines régions aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre	26.1
No 27	Relative aux projets pilotes locaux visant la santé globale des personnes salariées	27.1
No 28	Relative à certaines personnes salariées du centre de services en déficience intellectuelle Mauricie-Centre-du-Québec	28.1
No 29	Dispositions particulières s'appliquant à l'établissement suivant	29.1
No 30	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire	30.1
No 31	Liant le syndicat des employés du CH Ste-Thérèse de Shawinigan et le centre hospitalier du Centre de la Mauricie	31.1
No 32	Relative à l'autogestion des horaires	32.1
No 33	Relative à certaines modalités pour reconnaître l'assiduité au travail	33.1
No 34	Relative à la cotisation à un ordre professionnel	34.1
No 35	Relative à la mise à jour des établissements et installations visés par l'article 22, l'annexe 6 et l'annexe 8 de la convention collective	35.1
No 36	Relative aux conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale	36.1
No 37	Relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord	37.1

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

No 1	Relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la loi sur le RREGOP	1.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Personne salariée

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

Une personne salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.02, 1.03 et 1.04.

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

1.02 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui détient un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu à son titre d'emploi.

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

1.03 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui détient un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. La personne salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel.

1.04 Personne salariée non détentrice de poste

Personne salariée qui est inscrite sur une liste de disponibilité sans détenir de poste.

1.05 Personne salariée en probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités et la durée sont négociées et agréées à l'échelle locale. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement pendant cette période, elle n'a pas droit au recours à la procédure de grief.

1.06 Salaire de base

La rémunération à laquelle une personne salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux », tel que décrite à la clause 9.07 de la présente convention collective.

1.07 Salaire, salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

1.08 Jour

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

1.09 Promotion

Désigne la mutation d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé.

1.10 Transfert

Désigne la mutation effectuée à la demande d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire identique.

1.11 Rétrogradation

Désigne la mutation d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités moindres et un salaire inférieur. La rétrogradation ne peut constituer une mesure disciplinaire à moins que tout comme une suspension, elle n'ait une durée déterminée.

1.12 Postes

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

Au cours d'une période d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l’Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste; la personne salariée non détentrice de poste qui décide de retourner à la liste de disponibilité ou qui est appelée à retourner à la liste de disponibilité à la demande de l’Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste.

La personne salariée titulaire d'un poste doit reprendre son poste au retour d'une absence prévue à la convention collective sauf pour une absence où elle n'a pas le droit de reprendre son poste à son retour.

1.13 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

1.14 Liste de disponibilité

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

1.15 Déplacement

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

1.16 Centre d'activités

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

1.17 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.

1.18 Syndicat

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

1.19 Personne conjointe

On entend par conjoints les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Enfant à charge

Un enfant de la personne salariée, de sa personne conjointe ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant ou étudiante dûment inscrit(e), une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, si il ou elle a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

ARTICLE 2

OBJET

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

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

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

Valorisation et promotion des emplois

2.04 Les parties s'engagent à :

- promouvoir les perspectives d'emplois et de développement de carrière au sein du réseau de la santé et des services sociaux;

- valoriser le travail effectué par l'ensemble du personnel du réseau de la santé et des services sociaux à l'interne et auprès de la population;

- avoir pour objectif de préserver les emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

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

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

Dans les cinq (5) jours, l'Employeur fait parvenir au Syndicat le projet d'entente. À défaut par ledit Syndicat de donner réponse dans les vingt (20) jours de sa réception, l'entente est considérée comme acceptée et peut être appliquée.

3.03 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient au Tribunal administratif du travail de l'interpréter et aucun arbitre ne peut être appelé à le faire.

3.04 La salariée peut exercer sous le nom de son conjoint et/ou sous son propre nom de famille.

3.05 L'agent ou l'agente de sécurité ne doit pas donner de directives aux personnes salariées visées par l'accréditation dans l'accomplissement de ses fonctions.

3.06 Seule la version française de la présente convention collective sera considérée comme étant le texte officiel. Toutefois, les parties conviennent que la convention collective sera traduite en anglais et s'engagent à partager également les frais.

3.07 L'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

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

4.03 Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.

ARTICLE 5

DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

5.01 Sur demande à la personne en charge du personnel ou à sa personne représentante, une personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante syndicale, peut consulter son dossier personnel.

Sur demande écrite à la personne en charge du personnel, la personne salariée peut obtenir copie des pièces comprises dans son dossier personnel; la personne salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie.

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

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

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

5.03 Le dossier personnel de la personne salariée est gardé à jour par la direction du personnel de l'établissement et il comprend :

a) la formule de demande d'emploi;

b) la formule d'engagement;

c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;

d) toute autorisation de déductions;

e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation et les avis de nomination à un poste;

f) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci;

g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;

h) les avis de mesure administrative prévus à la clause 5.08;

i) les avis de départ;

j) copie des rapports d'accidents du travail.

5.04 Dans les quatre (4) jours suivant le congédiement ou la suspension d'une personne salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue ou lui remet un écrit confirmant les raisons et l'essentiel des faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

5.05 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les quatre (4) jours du congédiement ou de la suspension de la personne salariée.

5.06 Sous réserve de l'article 97.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ c. N-1.1), tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. La période de douze (12) mois précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

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

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

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

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

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu au paragraphe précédent.

5.09 Toute personne salariée détentrice de poste doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à son Employeur.

L'Employeur peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauchage.

ARTICLE 6

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE

6.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, sa grossesse, son ascendance nationale ou ethnique, sa condition ou son origine sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap, ses opinions politiques, son orientation sexuelle, son âge, son état civil ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

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

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

L'Employeur peut implanter des programmes d'accès à l'égalité en consultation avec la partie syndicale.

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

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

6.04 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

6.05 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

ARTICLE 7

RÉGIME SYNDICAL

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

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

7.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

7.04 L'Employeur porte à la connaissance du Syndicat les postes vacants et nouvellement créés selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

ARTICLE 8

RETENUE SYNDICALE

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

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

a) le nom des personnes salariées cotisées;

b) le numéro d'employé(e);

c) leur adresse;

d) la période comptable en cause;

e) leur titre d'emploi et statut;

f) le montant du salaire régulier versé;

g) les montants retenus;

h) la somme des montants mentionnés en g.

Cet état détaillé est fourni au Syndicat sur support informatique dans la mesure où il est disponible chez l'Employeur. Les frais afférents sont à la charge du Syndicat. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir localement des modalités de mise en œuvre et d'application de la présente clause.

Le Syndicat avise l'Employeur du taux de cotisation régulière qu'il doit retenir, des éléments de la rémunération sur lesquels ce taux de cotisation est applicable ainsi que de toute modification subséquente. Il avise également l'Employeur de toute cotisation syndicale spéciale que ce dernier doit percevoir ainsi que des modalités de perception de cette cotisation spéciale.

Lorsque l'Employeur reçoit un avis de modification de cotisation régulière ou de son équivalent ou un avis de perception d'une cotisation spéciale, il procède aux ajustements nécessaires sur une ou des paies subséquentes dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de l'avis.

8.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

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

8.03 Suspension de remise

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

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

8.04 T4 et Relevé 1

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 9

RÉMUNÉRATION

9.01 À moins de dispositions contraires convenues entre les parties nationales, la personne salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

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

Malgré ce qui précède, la non diminution de salaire prévue à la procédure de supplantation et lors de l'application des mesures spéciales prévues à l'article 14 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

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

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

9.05 Disposition spéciale

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

9.06 En cas de retard d'une personne salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

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

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

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

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail, en vertu du pouvoir qui lui est reconnu à la clause 36.02.

9.08 Semaine régulière

Le nombre d'heures de travail par semaine est tel que prévu pour chacun des titres d'emploi et le nombre maximum de jours de la semaine régulière est de cinq (5) jours.

Cependant, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir que la répartition du travail peut être différente du nombre d'heures hebdomadaires de travail à chacun des titres d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours et du nombre d'heures de travail par semaine n'excède pas celle prévue au paragraphe précédent.

Les modalités de l'étalement des heures sont déterminées par les parties locales. Ces modalités n'affectent pas la stabilité des équipes de travail et n'engendrent pas de temps supplémentaire pour la personne qui en bénéficie.

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

9.09 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

9.10 Possibilité de monnayer certains congés

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

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);

- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales;

- les congés mobiles, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel peut, après autorisation de l'Employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Dans le cas où, un ou des congés sont monnayés pendant le délai de carence, prévu aux clauses 30.19 a) et 30.34, ceci n'a pas pour effet de l'interrompre ou de le prolonger.

Personnes salariées hors taux ou hors échelle

9.11 A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du

pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

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

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

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

9.12 Paramètres généraux d'augmentation salariale

Les paramètres généraux d'augmentation salariale sont:

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

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %[2] avec effet le 1er avril 2023.

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

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

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

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

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

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

---

1. La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe 10, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe 11.

2. Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

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

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

9.13 Clause d'ajustement

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

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

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

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

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

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

---

3 La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe 10, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe 11.

4 Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

5 La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe 10, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

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

Aux fins du calcul de cette clause :

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

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

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

9.14 Technique d'indexation

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

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

Les titres d'emploi visés à la clause 9.16 sont majorés de la façon décrite à ces points.

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

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

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

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

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

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

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

a) Classe 1

L'échelle de salaire applicable à la classe 1 des titres d'emploi 2688 et 2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe 10.

b) Classe 2

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

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

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

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

Le tout arrondi au cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

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

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

2. Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de salaire applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe 9 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

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

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

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 9.

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

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

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

9.16 Majoration des suppléments et les primes

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé aux alinéas A) B) C) D) et E) de la clause 9.12 et, le cas échéant, est ajusté du pourcentage déterminé à la clause 9.13, si applicable.

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

9.17 Intégration dans les échelles de salaire

A) Conformément aux dispositions de la clause 18.01, la personne salariée est intégrée le 1er avril d'une année dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars de l'année précédente.

B) L'avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de salaire se fait selon les dispositions prévues aux clauses 18.04 à 18.10.

ARTICLE 10

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

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

1) la liste des personnes salariées représentantes du Syndicat et des officiers nationaux du Syndicat chargé(e)s de représenter les personnes salariées visées par l'accréditation.

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

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

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

ACTIVITÉS SYNDICALES EXTERNES

10.03 Les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues aux clauses 10.06 et 10.16, sont puisés à même la banque annuelle de libération établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation :

	Nombre de jours de libération avec solde par année	
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi [1-2]**	**CISSS ou CIUSSS**
1-50	20	50
51-100	30	80
101-200	35	95
201-300	45	135
301-500	60	180
501-750	70	210
751-1 000	80	245

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

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

1 001-1 250	85	260
1 251-1 500	90	280
1 501-1 750	95	300
1 751-2 000	105	320
2 001-2 250	110	330
2 251-2 500	115	345
2 501-2 750	120	355
2 751-3 000	125	365
3 001-3 250	130	370
3 251-3 500	135	375
3 501-3 750	140	385
3 751-4 000	145	400
4 001 et plus	150	420

Ces jours de libération sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.

10.04 Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite ci-dessus prévue peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance.

10.05 Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de personnes salariées visées, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. Malgré ce qui précède, 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. Le nombre total de journées pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation est fixé comme suit :

Nombre de personnes salariées	**Nombre de jours par année**
1-50	10
51-100	13
101-150	15
151-250	20
251-350	25
351-450	30
451-500	33
501 et plus	40

Après épuisement du nombre de jours de libération sans solde prévu ci-haut, les parties locales peuvent convenir d'ajouter des libérations sans solde supplémentaires. Les conditions de l'alinéa précédent s'appliquent.

10.06 Une banque spécifique de libérations pour activités syndicales externes sans perte de salaire est mise à la disposition du Syndicat pour l'ensemble des officiers nationaux qu'il désigne. Cette banque est de trois cents (300) jours par année pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

Le Syndicat transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des personnes salariées membres d'une instance nationale devant être libérées durant l'année en vertu de la présente clause ainsi que leur établissement d'origine. Toute modification à ladite liste est communiquée au CPNSSS dans les quinze (15) jours de la modification.

Le Syndicat transmet également au CPNSSS une copie de chaque demande de libération présentée en vertu de la présente clause.

Les libérations sont accordées à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.

10.07 Pour lesdites libérations, les horaires de travail des personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés à moins d'entente entre les parties.

Aux fins d'activités syndicales exceptionnelles et advenant le cas où les jours d'absence prévus à la clause 10.03 du présent article ont été utilisés, la personne salariée représentante du Syndicat pourra échanger ses repos hebdomadaires avec ceux d'une personne salariée du même centre d'activités, le tout en conformité avec la clause 10.03 du présent article. Dans ce cas, le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas.

ACTIVITÉS SYNDICALES INTERNES

10.08 La personne représentante extérieure du Syndicat ou la personne salariée représentante du Syndicat peut, ou les deux (2), peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

10.09 Pour l'application de la présente convention collective, les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux clauses 10.08, 10.15, 10.16 et 10.17 sont puisés à même la banque annuelle de libération établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation :

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

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

Ces jours de libération sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande de libération doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature et la durée de l'activité syndicale.

Après épuisement du nombre de jours de libération prévus à la présente clause, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde pour exercer leurs fonctions syndicales internes. Malgré ce qui précède, l'Employeur continue à verser le salaire, et ce,

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

en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux.

10.10 Après épuisement du nombre de jours de libération avec solde accordés pour activités syndicales internes, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent utiliser des jours de libération avec solde prévus à la clause 10.03, et ce, aux fins d'activités syndicales internes.

10.11 Les libérations prévues aux clauses 10.09 et 10.10 ne peuvent se faire durant les jours de repos hebdomadaire à moins d'entente entre les parties.

10.12 Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) personnes salariées, une personne salariée représentante du Syndicat aux fins d'activités syndicales internes peut être libérée sans perte de salaire après demande au directeur du personnel ou à son représentant.

10.13 Aux fins d'application des clauses 10.03, 10.05, 10.09 et 10.17 le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation est celui du 1er janvier de chaque année.

10.14 L'aménagement du local syndical comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone. Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

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

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

10.16 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé de personnes représentantes désignées par le gouvernement et/ou l'Employeur, d'une part, et par le Syndicat et/ou les personnes salariées, d'autre part, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité et pour effectuer un travail requis par ce comité.

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

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit :

Nombre de personnes salariées	Nombre de personnes salariées libérées
1 à 250	2
251 à 1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, ces personnes salariées bénéficient d'un (1) jour de préparation par jour de négociation.

10.18 La personne salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à temps plein comme personne représentante syndicale. Le Syndicat doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à

l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

1) Durée

S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

Les parties conviennent que, pendant une période maximale de deux (2) ans, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché.

2) Retour

La personne salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

3) Ancienneté

Pendant la durée de son congé sans solde, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour agir comme personne représentante syndicale.

5) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

6) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10).

7) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la

clause 30.16, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

8) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause, 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.

9) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné son travail au Syndicat pour un autre Employeur.

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à la présente convention.

À défaut d'utiliser ces dispositions, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

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

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

10.21 Toutes les libérations prévues au présent article sont accordées en autant que l'Employeur, en l'absence de la personne salariée, puisse assurer la continuité des activités du centre d'activités, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

ARTICLE 11

RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

11.01 La personne salariée devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son supérieur ou sa supérieure immédiat(e).

11.02 Délai de soumission écrite du grief

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une (1) ou des personne(s) représentante(s) du Syndicat, soumet par écrit à la personne en charge du personnel un grief dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont il découle mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

Dans les cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement), la personne salariée doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

Dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique, le délai est de deux (2) ans la dernière manifestation.

Les délais de trente (30) jours, de soixante (60) jours, de six (6) mois et de deux (2) ans, selon le cas, sont de rigueur.

Les griefs sont signés par la personne salariée concernée ou, à défaut, par la personne représentante syndicale qui peut alors déposer le grief. Dans ce dernier cas, la personne salariée en est informée.

11.03 Toutefois, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le remettre à la personne en charge du personnel dans les cas suivants :

1) années d'expérience antérieure;

2) salaire;

3) titre d'emploi;

4) primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1;

5) indemnité de rappel et de temps supplémentaire;

6) quantum de la prestation d'assurance salaire.

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

11.05 Rencontre entre les parties

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

Lorsqu'une telle rencontre ne peut avoir lieu au comité, l'Employeur et le Syndicat doivent alors se rencontrer avant la demande d'arbitrage.

11.06 Réponse de l'Employeur

L'Employeur doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de la date du dépôt du grief. Cette réponse est transmise au Syndicat et à la personne salariée signataire du grief, s'il y a lieu.

Tout grief qui, à l'expiration de ce délai de quinze (15) jours n'a pas été réglé à la satisfaction des parties, est traité selon les dispositions de l'article 12.

11.07 Grief collectif

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat ou les personnes salariées concernées peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

11.08 L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine, et ce, sans préjudice.

11.09 Cas d'exception

Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir conjointement par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article. Toutes les décisions écrites agréées entre les parties sont finales et exécutoires.

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

11.11 Portée nationale

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée nationale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que le Syndicat et les personnes des unités de négociation du Syndicat.

ARTICLE 12

ARBITRAGE DES GRIEFS

12.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

À défaut par le Syndicat de soumettre à l'Employeur la demande susmentionnée dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

A. PROCÉDURE RÉGULIÈRE

12.02 Pour les sujets autres que ceux prévus à la clause 12.21, les parties procèdent selon la procédure régulière.

Elles peuvent également convenir de procéder selon la procédure sommaire.

12.03 Désignation de l'arbitre

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que les griefs sont entendus devant un arbitre choisi par les parties dans les quinze (15) jours de la demande prévue à la clause 12.01. Faute d'entente dans le délai susmentionné, il est nommé par le ministre responsable du Travail.

L'audition est tenue devant un arbitre unique à moins que les parties conviennent de procéder devant un arbitre avec assesseur désigné par chaque partie.

12.04 Présence des assesseurs

Si une partie fait défaut de désigner son assesseur ou si celui-ci ou la personne remplaçante ne se présente pas à une séance d'arbitrage, l'arbitre a droit de siéger et d'exercer tous ses pouvoirs comme si les assesseurs étaient présents.

12.05 Conditions pour siéger en l'absence d'un assesseur

Pour que l'arbitre puisse siéger en l'absence d'un des assesseurs, il faut qu'une convocation écrite soit parvenue à chaque assesseur au moins cinq (5) jours à l'avance et, lorsqu'un assesseur n'a pas été désigné ou remplacé, à la partie qui a fait défaut de désigner son assesseur ou sa personne remplaçante.

12.06 Si, dans les trente (30) jours suivant le choix ou la nomination de l'arbitre, les parties ne se sont pas entendues pour procéder à une date déterminée, celui-ci doit les convoquer péremptoirement.

12.07 Juridiction de l'arbitre

L'arbitre a juridiction sur les griefs ou mésententes concernant les conditions de travail des personnes salariées, les mesures disciplinaires et les mesures administratives. Dans tous les cas, l'arbitre doit juger conformément à la présente convention.

12.08 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Dans le cas d'une personne salariée congédiée ou suspendue, l'arbitre peut :

1) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention;

2) maintenir le congédiement ou la suspension;

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

Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu à la clause 5.04 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

12.09 Juridiction relative aux mesures administratives

Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 5.08, l'arbitre peut réintégrer la personne salariée avec pleine compensation ou maintenir la mesure administrative.

12.10 Démission d'une personne salariée

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

12.11 Aveu

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

1) d'un aveu signé devant une personne représentante dûment autorisée du Syndicat;

2) d'un aveu signé en l'absence d'une personne représentante dûment autorisée du Syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

12.12 Juridiction limitative de l'arbitre

En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention.

12.13 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Dans le cas d'un grief relatif aux critères d'attribution d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

12.14 Communication de la décision

La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

12.15 Fixation du quantum d'une somme d'argent à payer

Si, à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre qui a entendu le grief ou, en cas de décès, démission, incapacité ou refus d'agir de ce même arbitre, par un autre arbitre choisi conformément à la convention collective.

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

12.16 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

12.17 Séance publique et huis clos

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

12.18 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

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

12.19 Délai pour rendre la décision

L'arbitre a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition à moins que les parties ne consentent par écrit avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

12.20 Motivation de la sentence

La sentence arbitrale doit être motivée et signée par l'arbitre.

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

B. PROCÉDURE SOMMAIRE

12.21 Les parties procèdent selon la procédure sommaire pour les sujets suivants :

- choix du congé annuel;
- octroi d'un congé sans solde;
- octroi d'un congé à traitement différé.

Cependant, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure régulière.

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

12.23 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une (1) journée par grief.

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

12.25 Aucun document ne peut être remis par les parties après un délai de cinq (5) jours suivant l'audition.

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

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

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

C. FRAIS D'ARBITRAGE

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

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

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue à la clause 30.29 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus à la clause 12.31, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

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

12.32 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

D. PROCÉDURE DE MÉDIATION

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

- Les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique;
- Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation;
- Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage;
- Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

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

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ ET LISTES

13.01 Définition

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

13.02 Acquisition

Les personnes salariées acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

13.03 Personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

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

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

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

13.04 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

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

13.05 Changement de statut

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste obtient un poste à temps complet, elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

Lorsqu'une personne salariée à temps complet ou non détentrice de poste devient une personne salariée à temps partiel, elle transporte son ancienneté. Cette personne salariée est alors soumise aux dispositions visant les personnes salariées à temps partiel.

Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la personne salariée n'a pas à donner sa démission.

La personne salariée qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission.

13.06 Conservation et accumulation de l'ancienneté

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

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

2) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;

3) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions de la clause 15.03;

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

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

6) congé de maternité, paternité et adoption prévus à la présente convention;

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

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

13.07 Conservation de l'ancienneté

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

13.08 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

1) mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;

2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 13.07, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

3) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur. Le rappel de la personne salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La

personne salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant au bureau du personnel de l'établissement. La personne salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur.

13.09 Perte d'ancienneté

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

13.10 Listes

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

1) nom;
2) numéro de téléphone;
3) adresse;
4) date d'embauche;
5) centre(s) d'activités;
6) titre d'emploi;
7) salaire;
8) numéro d'employé(e);
9) statut selon les clauses 1.02, 1.03 et 1.04;
10) adresse de courrier électronique, lorsque l'information est disponible.

Cette liste n'est pas affichable.

13.11 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite chaque année dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne salariée représentante du Syndicat une liste indiquant le nom et l'ancienneté accumulée au 31 mars, de toutes les personnes salariées visées par l'accréditation. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.

13.12 Le jour de l'envoi au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, cette même liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin.

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

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

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

13.14 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 et non détentrices de poste; cette liste comprend les informations suivantes :

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

13.15 L'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, dans les quinze (15) jours suivants la fin de chaque période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauche, leur numéro de téléphone, leur adresse, leur numéro d'employé(e), leur adresse de courrier électronique, lorsque cette information est disponible, le centre d'activités, le titre d'emploi, le statut selon les clauses 1.02, 1.03 et 1.04, ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.

13.16 Les frais afférents à la mise en œuvre des informations additionnelles transmises au Syndicat prévus au présent article sont à la charge de ce dernier.

13.17 Le Syndicat doit assurer la protection des renseignements personnels reçus en vertu du présent article.

13.18 La personne salariée fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'adresse.

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

13.20 La personne salariée affectée par la procédure de supplantation peut, sur demande, consulter la liste d'ancienneté au bureau du personnel.

13.21 La personne cadre peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les postes compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la présente convention collective. Dans ce cas, elle ne peut cependant opposer à une personne salariée déjà comprise dans l'unité de négociation que l'ancienneté qu'elle a acquise dans l'unité de négociation.

13.22 La date d'entrée en service de la personne cadre qui est devenue une personne salariée conformément à la présente convention collective sert de point de départ aux fins de calcul de son ancienneté.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

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

1. dans le même titre d'emploi;

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

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

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

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

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui en est affectée. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre-temps, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est

inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de disponibilité de son établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités

à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.04 Fusion d'établissements

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

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un centre d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités, les dispositions prévues à la clause 14.05 s'appliquent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.07 Fusion de centres d'activités

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

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

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

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

14.09 La personne salariée qui ne peut être transférée dans un autre établissement en vertu des clauses 14.01 et 14.03 ou dans un autre centre d'activités en vertu de la clause 14.05 ou dans le centre d'activités fusionné en vertu de la clause 14.07 et la personne salariée qui est visée par la clause 14.06 sont réputées, si elles bénéficient de la sécurité d'emploi, poser leur candidature à tout poste qui devient vacant ou qui est créé durant la période du préavis prévu à la clause 14.10 à la condition que le nombre d'heures de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures de travail de leur poste.

Si le poste peut être accordé à deux (2) ou plusieurs personnes salariées visées au premier alinéa, le poste leur est alors offert par ordre d'ancienneté et la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est obligée de l'accepter si aucune de celles ayant plus d'ancienneté qu'elle, ne l'a accepté.

Si la personne salariée ne peut, après sa nomination, occuper son nouveau poste immédiatement, celui-ci est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire jusqu'à ce qu'elle puisse y être affectée, soit au plus tard à la fin de la période de préavis prévu à la clause 14.10.

Si une personne salariée visée par le premier alinéa refuse le poste qui lui est accordé selon la procédure ci-dessus prévue, elle est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Dans les cas prévus aux clauses 14.05 à 14.07, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins un (1) mois au Syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, cet avis comprend les nom, adresse et titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

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

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

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

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

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

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

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

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

La personne salariée transférée en vertu des dispositions des clauses 14.01, 14.02 et 14.03 transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté.

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

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

14.15 Une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui, suite à l'application des mesures prévues aux clauses 14.01-1), 14.01-2) et 14.02-1), choisit un poste d'un autre titre d'emploi, peut l'obtenir si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

14.16 À la fin de la période de préavis, si la mesure le prévoit, les personnes salariées qui sont mises à pied doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

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

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

II PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

- doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche;
- doit tenir compte du statut des personnes salariées;
- ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne n'en bénéficiant pas peut l'être.

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

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

14.20 Dans tous les cas, la personne salariée qui, compte tenu de la clause 14.18 doit supplanter au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 15 et du remboursement des frais de déménagement, s'il y a lieu.

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

14.21 Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

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

Définition du rayon

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

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Dispositions générales

Aux fins d'application du présent article, les personnes salariées visées sont les personnes salariées, à temps complet ou à temps partiel.

La personne salariée visée à la clause 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.

15.01 Équipe de remplacement

1- L'équipe de remplacement comprend les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens de la clause 15.03.

2- Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont utilisées prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité, pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour répondre à des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

3- L'assignation de ces personnes salariées se fait par ordre inverse d'ancienneté et dans des postes similaires. Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

4- Ces personnes salariées ne peuvent refuser les assignations proposées par l'Employeur.

5- Les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

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

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

Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

a) il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 33 (Allocation pour déplacement à l'extérieur);

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

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

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

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

15.02 Priorité d'emploi

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 replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article. Cette personne salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente. Cette personne salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

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, cette personne salariée n'accumule ni ne reçoit aucun bénéfice d'appoint.

L'Employeur transmet en même temps au service national de main-d'œuvre (SNMO) le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre d'emploi de la personne salariée affectée.

15.03 Sécurité d'emploi

La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi suivant les procédures prévues au présent article.

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

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

2) une indemnité de mise à pied;

3) la continuité des avantages suivants :

   a) 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 convention collective et du présent article;

f) régime de congé annuel;

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

h) droits parentaux.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu pour le titre d'emploi de la personne salariée, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 au moment de sa mise à pied.

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

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

La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de la présente clause, reçoit, aux termes de cet article, durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est une personne salariée conformément à la clause 15.01 de la convention collective.

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 (30^{e}) jour du début de l'absence;

3) personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90^{e}) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

4) personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 25, à l'exclusion des congés prévus aux clauses 25.05, 25.15, 25.19, 25.19A, 25.21A et 25.22A.

15.05 Procédure de replacement

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

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

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

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

Replacement dans un poste similaire

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

Si la personne salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères d'attribution établis ou parmi les candidats ou les candidates satisfaisant le mieux aux critères établis, le poste lui est accordé. Si elle refuse, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

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

Aux fins d'application du présent article, les mots « poste similaire » signifient qu'une personne salariée d'une profession donnée doit d'abord être replacée dans un emploi du même titre d'emploi, et, si la chose s'avère impossible, dans un emploi dans la même profession.

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

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

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

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

3. Un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste

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

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

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

Replacement dans un poste disponible et comparable

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

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SNMO, sujet à l'approbation du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), ou par le CPNSE et, à défaut d'unanimité, par décision de l'arbitre tel que prévu à la clause 15.18.

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

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

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

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

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

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

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

L’Employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste vacant et comparable dans l'établissement, pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche, puisse devenir accessible dans un délai prévu.

La personne salariée qui se voit offrir un emploi suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel emploi. Cependant, 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 paragraphes précédents.

Poste disponible

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

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

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée de la liste de disponibilité ou embaucher un candidat ou une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel ou à une personne salariée de la liste de disponibilité ou embaucher un candidat ou une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SNMO et ayant un statut de temps complet, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Poste comparable

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable s'il est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants :

a) infirmier ou infirmière;

b) technicien ou technicienne diplômé(e);

c) para-technique;

d) services auxiliaires;

e) emplois de bureau;

f) métiers;

g) personnes salariées affectées au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en travail social et technicien ou technicienne aux contributions);

h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices, techniciens ou techniciennes en éducation spécialisée);

i) infirmier ou infirmière auxiliaire;

j) professionnel ou professionnelle.

Dispositions diverses

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

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

15.08 La personne salariée qui, en vertu du présent article, doit être déménagée reçoit un avis écrit et elle doit communiquer son acceptation ou son refus dans les cinq (5) jours de la réception dudit avis. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

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

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

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

15.13 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 39, lesquels ne sont pas transférables.

15.14 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, pour 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 sauf s'il existe une réglementation la visant.

Toute personne replacée par le SNMO dans le secteur de la santé et des services sociaux où il existe une convention collective se voit reconnaître, en guise d'ancienneté, l'équivalent de ce qu'elle aurait acquis en ancienneté si elle avait été régie par les dispositions de la présente convention.

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

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

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

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

Ce service coordonne le replacement et assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage des personnes salariées mises à pied, et ce, en conformité avec les règles prévues au présent article.

2. Le SNMO transmet aux représentants du CPNSE, à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :

    - les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;
    - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;
    - les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

3. Le SNMO transmet également par écrit aux représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux Syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

15.17 Recyclage

Le SNMO favorise l'accès des personnes salariées non replacées et bénéficiant de la clause 15.03 à des cours de recyclage, et ce, aux conditions suivantes :

a) que ces personnes salariées répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux personnes salariées ainsi recyclées.

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

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 disponibilité de l'établissement.

15.18 Recours

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

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

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

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

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

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties et par toute partie intéressée.

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

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

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

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 12 de la convention collective.

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

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

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

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

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

Mme Nathalie Faucher[1] est désignée comme présidente. Elle ne participe aux rencontres du CPNSE que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre en vertu des alinéas 3 ou 4 ou s'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

2. Les mandats du CPNSE sont de :

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;

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

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

d) identifier des solutions dans les cas où :

- des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement;

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

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

---

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

3. À la demande d'un Syndicat ou d'un Employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux clauses 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.
Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'Employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

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

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

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

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

a) de convenir des moyens nécessaires pour :

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;
- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

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

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

5. Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 12 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants :

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

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

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

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

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

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

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

Si, à la suite d'une contestation, la personne salariée a gain de cause, l'arbitre ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée à la suite de 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 de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le SNMO 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 des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SNMO.

Le déménagement définitif de la personne salariée et, s'il y a lieu, de ses personnes à charge ne peut toutefois pas être effectué avant que la sentence arbitrale ne soit rendue, en vertu de la clause 15.18.

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

15.22 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), advenant la fermeture totale d'un établissement, prendra les mesures nécessaires pour que les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi reçoivent leur indemnité selon les termes du présent article.

15.23 Imputabilité

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

15.24 Aux fins d'application du présent article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux

de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache est supérieure à cinquante (50) kilomètres.

16.03 Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

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

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

ENTREPOSAGE

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

DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

16.07 Le SNMO paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à toute personne salariée mariée déplacée, ou de 200,00 $ si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, 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. Toutefois l'allocation de déplacement de 750,00 $, payable à la personne salariée mariée déplacée, est payable à la personne salariée célibataire tenant logement.

COMPENSATION POUR BAIL

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

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

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

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

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

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable 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.

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

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

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

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

FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

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

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

MODALITÉS DE PAIEMENT

16.15 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

FORMATION POSTSCOLAIRE

SECTION I DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES

17.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

17.02 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.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

17.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

17.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

17.05 « 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.

17.06 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à la présente section.

Cependant, en application du deuxième (2e) alinéa de la clause 17.02, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

SECTION II DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

17.07 La liste des programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ainsi que les programmes d'études

postscolaires reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

17.08 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.09 Tout programme d'études postscolaires reconnu complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.10 Aux fins d'application des clauses 17.08, 17.09, 17.17 et 17.18, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.11 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

La personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle peut se voir reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

17.12 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.13 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'Employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.14 Sous réserve de la clause 17.10, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de

salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons.

17.15 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'Employeur selon les dispositions de la clause 17.16.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut se voir reconnaître la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'Employeur selon les dispositions de la clause 17.16.

17.16 Aux fins d'application du présent article, l'Employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

17.17 Dispositions particulières pour le technologiste médical ou la technologiste médicale ou le technicien ou la technicienne en laboratoire médical diplômé ou diplômée

1) Certificat de niveau ART

La personne salariée détentrice d'un certificat de niveau avancé (ART) dans l'une des disciplines suivantes : chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique, cytogénétique et qui travaille dans sa spécialité, se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2) Attestation d'études collégiales de perfectionnement additionnelles au cours de base

La personne salariée détentrice d'une attestation d'études collégiales de perfectionnement dans l'une ou l'autre des disciplines suivantes :

a) cytologie exfoliatrice (2 sessions académiques)
b) immuno-hématologie (2 sessions académiques)
c) microbiologie (2 sessions académiques)

se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

3) Baccalauréat

La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en sciences de la santé, option biologie humaine, en biochimie, en chimie et en microbiologie se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4) Licence en technologie médicale

La personne salariée détentrice d'une « licence » (LCSLT) en technologie médicale se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.18 Disposition particulière au technicien ou à la technicienne en éducation spécialisée et à l'éducateur ou l'éducatrice

Le technicien ou la technicienne en éducation spécialisée et l'éducateur ou l'éducatrice qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psychoéducation ou en enfance inadaptée se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

ARTICLE 18

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

18.01 Application des échelles de salaire

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

18.02 Qualifications minimales

Les échelles de salaire des différentes catégories de personnes salariées sont celles prévues à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ». Pour bénéficier desdites échelles, une nouvelle personne salariée embauchée dans un établissement du secteur de la santé et des services sociaux doit posséder les qualifications minimales prévues à son titre d'emploi.

Cependant les échelles de salaire prévues s'appliquent pour toute personne qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, était effectivement classée dans l'un ou l'autre desdits titres d'emploi.

Les échelles de salaire des titres d'emploi de professionnel prévues à la nomenclature ne peuvent être applicables à des personnes salariées dont la formation académique se situe au niveau collégial.

18.03 La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire décrite à la nomenclature selon son expérience antérieure telle qu'établie à l'article 35 et s'il y a lieu, selon sa formation postscolaire.

SECTION II AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

A- DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES

18.04 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

18.05 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

18.06 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.

B- DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

18.07 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Toutefois, à compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de 19 ou plus est de six (6) mois d'expérience dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience dans les échelons 9 à 18.

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

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

18.09 Aux fins d'application des sous-sections A et B, l'année ou fraction d'année d'expérience 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.

18.10 Aux fins d'application des sous-sections A et B, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et 220 jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celle prévue à la clause 10.18, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

SECTION III INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

18.11 Procédure d'intégration

La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et celle embauchée après cette date, est classifiée selon ses fonctions et qualifications dans un (1) des titres d'emploi apparaissant à la nomenclature conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui y apparaissent.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la personne salariée et le Syndicat de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle qui doit se faire selon les modalités exprimées à l'article 35 sur l'expérience antérieure et selon la formation postscolaire s'il y a lieu.

18.12 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 la nomenclature, est réputée posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.

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

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

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

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelles et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues à l'article 17 (Formation postscolaire), le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 17 (Formation postscolaire).

18.15 Nonobstant les dispositions contenues à la présente section, 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.

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

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Définition

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

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur ou de la supérieure immédiat(e) ou de la personne remplaçante. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur ou sa supérieure immédiat(e), ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur ou sa supérieure immédiat(e) ou à la personne remplaçante dans les quarante-huit (48) heures.

Malgré toutes dispositions locales à l'effet contraire, si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir en priorité aux personnes salariées à temps complet ainsi qu'aux personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste qui offrent et respectent leurs disponibilités émises à temps complet qui sont disponibles, et ce, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre ces personnes salariées qui font normalement ce travail dans le centre d'activités.

19.02 Mode de rémunération

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

A) La personne salariée professionnelle

1) les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent ou à toute autre date convenue localement entre les parties;

2) si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

B) La personne salariée technicienne

1) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

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

3) les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir le temps supplémentaire en temps chômé.

19.03 Nonobstant la clause 19.02, la personne salariée œuvrant dans un centre d'activités où les services sont offerts vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, indépendamment du centre d'activités auquel elle est habituellement rattachée, est rémunérée au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient, pour le nombre d'heures effectuées, lors d'un quart complet de travail en temps supplémentaire durant la fin de semaine[1], et ce, selon les conditions suivantes :

- après avoir effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature);

- si la personne salariée a respecté son horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail en temps supplémentaire.

  Les absences suivantes ne font pas en sorte que la personne salariée soit considérée comme n'ayant pas respecté son horaire de travail :

  - les congés annuels prévus au calendrier;
  - les congés fériés, excluant les reprises de congés compensatoires;
  - les libérations syndicales;
  - la conversion de la prime de soir ou de nuit;
  - les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières;
  - les congés mobiles;
  - les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse;
  - les congés sociaux prévus à la convention collective.

19.04 À partir du seizième (16e) quart de travail en temps supplémentaire rémunéré à taux double selon les modalités et conditions prévues à la clause 19.03, la personne salariée peut, à sa demande, en lieu et place du taux double, être rémunérée au taux et demi de son salaire régulier et accumuler dans une banque une demi-journée (1/2) de congé par quart de travail visé par le présent paragraphe, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année de référence.

La prise des journées chômées se fait après entente avec l'Employeur. Les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayées, à taux simple, le 15 décembre de chaque année. L'année de référence est du 1er décembre au 30 novembre, à moins que les parties locales en conviennent autrement.

19.05 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel :

1) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple;

[1] La fin de semaine est comprise entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

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

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

19.06 Intervalle minimum

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

Les parties peuvent, par arrangement local, réduire le nombre d'heures minimum entre la fin du travail régulier sur un quart de travail et la reprise du travail sur un autre quart.

L'intervalle minimum entre deux (2) quarts de travail ne peut constituer un frein aux aménagements de temps de travail et à l'autogestion des horaires. Le taux de temps et demi prévu au présent paragraphe ne s'applique pas dans de tels cas.

19.07 Disposition spéciale

Dans le cas des personnes salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la période servant de base de calcul, tout travail fait en plus du nombre d'heures prévu à l'intérieur de cette période est considéré comme du temps supplémentaire, et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur ou de la supérieure immédiat(e).

ARTICLE 20

DISPONIBILITÉ OU SERVICE DE GARDE

20.01 Prime

La personne salariée assujettie au service de garde, après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

Si elle fait moins de huit (8) heures, elle est payée au prorata des heures de garde requises.

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 20.02.

20.02 Rappel de l'extérieur

Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la personne salariée reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel :

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

20.03 Rappel de l'intérieur

Advenant un rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, cette personne salariée a droit à la rémunération prévue à la clause précédente, moins l'indemnité de transport.

20.04 La prime pour disponibilité prévue à la clause 20.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 20.02 et 20.03 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la personne salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

ARTICLE 21

CONGÉS FÉRIÉS

21.01 Nombre et liste de congés fériés

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

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

21.02 Remise du congé férié

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié, à moins que la personne salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu et que la personne salariée n'a pas accumulé le congé dans une banque, elle reçoit, en plus de son salaire pour son jour de travail, l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

21.03 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue à la clause 21.06.

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

Si un (1) ou des congés fériés tombent durant le congé annuel de la personne salariée, cette ou ces journées lui sont payées comme si elle était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés prévus durant cette période.

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

21.04 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la personne salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

21.05 Conditions pour bénéficier du congé férié

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

a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;

b) la personne salariée ne soit en congé annuel à ce moment;

c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

21.06 Salaire

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

ARTICLE 22

CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

22.01 Les personnes salariées visées au présent article sont les personnes salariées travaillant dans un établissement, une aile ou un centre d'activités structuré comme psychiatrique. L'application des bénéfices prévus au présent article vise les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

22.02 Définition

a) Ailes ou centres d'activités psychiatriques:

Aux fins d'application du présent article, l'aile ou centres d'activités psychiatrique structuré se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patients ou des patientes psychiatriques, ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention de ces personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités psychiatriques.

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui travaillent dans une aile ou une unité psychiatrique structurée des établissements suivants :

BAS-SAINT-LAURENT (01)

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :

- Hôpital régional de Rimouski;
- Centre hospitalier régional du Grand-Portage.

SAGUENAY-LAC SAINT-JEAN (02)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean :

- Hôpital de Chicoutimi;
- Hôpital, CLSC et Centre d'hébergement de Roberval;
- Hôpital d'Alma.

CAPITALE-NATIONALE (03)

CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du St-Sacrement;
- Centre de pédopsychiatrie, résidence du Sacré-Cœur.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

- Pavillon Sainte-Marie;
- Hôtel-Dieu d'Arthabaska;
- Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice;
- Hôpital du Centre-de-la-Mauricie;
- Hôpital Sainte-Croix de Drummondville.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie :

- Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke;
- Hôtel-Dieu de Sherbrooke;
- Hôpital de Granby.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Fleury;
- Hôpital Jean-Talon.

Centre hospitalier de l'Université de Montréal.

Centre universitaire de santé McGill :

- Hôpital général de Montréal;
- Hôpital de Montréal pour enfants.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St-Mary;
- Hôpital Saint-Anne;
- Hôpital général du Lakeshore;
- Centre hospitalier de soins de longue durée en santé mentale de Lachine.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Pavillon Alfred-DesRochers;
- Pavillon Côte-des-Neiges;
- Hôpital Notre-Dame.

OUTAOUAIS (07)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :

- Hôpital de Gatineau;
- Hôpital de Hull.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Centre de soins de courte durée La Sarre;
- Hôpital d'Amos;
- Hôpital de Rouyn-Noranda.

CÔTE-NORD (09)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :

- Hôpital de Sept-Îles;
- Hôpital Le Royer.

GASPÉSIE – ÎLES-DE-LA-MADELEINE (11)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :

- Centre d'hébergement Mgr Ross de Gaspé;
- Hôpital de Maria;
- Hôpital de Chandler.

Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles :

- Hôpital de l'Archipel.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :

- Hôtel-Dieu de Lévis;
- Hôpital de Thetford Mines;
- Hôpital de Montmagny;
- Hôpital de Saint-Georges.

LAVAL (13)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :

- Hôpital Cité-de-la-Santé.

LANAUDIÈRE (14)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :

- Centre hospitalier régional de Lanaudière;
- Hôpital Pierre-Le Gardeur.

LAURENTIDES (15)

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :

- Hôpital Laurentien ;
- Hôpital régional de Saint-Jérôme;
- Centre de services de Rivière-Rouge.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :

- Hôpital Charles-Lemoyne;
- Hôpital du Haut-Richelieu.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Hôpital Pierre-Boucher;
- Hôpital Honoré-Mercier;
- Hôtel-Dieu de Sorel.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest :

- Centre hospitalier Anna Laberge;

- Hôpital du Suroît.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une aile ou un centre d'activités psychiatrique, les parties par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si cette aile ou centre d'activités doit être considéré ou cesser d'être considéré, comme une aile ou un centre d'activités psychiatrique structuré, tel que défini ci-dessus.

b) Centres hospitaliers psychiatriques (tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux.)

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui œuvrent aux centres hospitaliers psychiatriques.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

- Centre régional de santé mentale.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Ile-de-Montréal :

- Hôpital Rivière-des-Prairies;

- Pavillon Albert-Prévost.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Douglas.

OUTAOUAIS (07)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :

- Centre hospitalier Pierre-Janet.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Hôpital psychiatrique de Malartic.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme un centre hospitalier psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et de l'APTS, de même

que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontrent en vue de déterminer si ce centre hospitalier psychiatrique doit être considéré ou cesser d'être considéré, comme un centre hospitalier psychiatrique structuré tel que défini ci-dessus.

c) Urgence psychiatrique

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des établissements suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)

CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Pavillon Centre hospitalier de l'Université Laval;
- Hôpital du Saint-Sacrement.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôtel-Dieu de Sherbrooke.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital général juif.

Centre universitaire de santé McGill :

- Site Glen;
- Hôpital général de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Notre-Dame.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'île de-Montréal :

- Pavillon Albert-Prévost.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St-Mary;
- Hôpital Douglas.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :

- Hôpital Charles-Lemoyne.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Hôpital Pierre-Boucher.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et de l'APTS, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontrent en vue de déterminer si une urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, comme une urgence psychiatrique, tel que défini ci-dessus.

d) Les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et l'APTS, se rencontrent après la date d'entrée en vigueur de la convention collective en vue de compléter, s'il y a lieu, la liste des établissements apparaissant à la présente clause. Après soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention, cette liste sera considérée comme finale.

22.03 Nombre de congés

Les personnes salariées ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

Cependant, lorsqu'un (1) de ces congés mobiles tombe durant une absence pour maladie, la personne salariée a droit de recevoir une rémunération égale à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

22.04 Départ ou mutation

La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

ARTICLE 23

CONGÉ ANNUEL

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

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

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

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

La personne salariée se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1er mai au 30 avril). Toutefois, cette personne salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

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

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

Toute personne salariée qui a au moins quinze (15) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

15 ans de service au 30 avril :	21 jours ouvrables
16 ans de service au 30 avril :	22 jours ouvrables
17 ans de service au 30 avril :	23 jours ouvrables
18 ans de service au 30 avril :	24 jours ouvrables
19 ans de service et plus au 30 avril :	25 jours ouvrables

23.04 Disposition spéciale

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

23.05 Indemnité

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

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de référence donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe a) de la clause 38.03 ou à la clause 38.04, le cas échéant, de son salaire gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

23.06 Indemnité au départ

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.

23.07 Disposition spéciale

La personne salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de congé annuel.

ARTICLE 24

CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'Employeur accorde à la personne salariée :

1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : conjoint ou enfant;
2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3) deux (2) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 24.01-1);
4) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

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

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

24.02 Début de l'absence

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas de la clause 24.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour de calendrier doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas de la clause 24.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie. La personne salariée doit informer son Employeur de son absence le plus tôt possible.

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

24.04 Salaire

Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, sont payés au taux du salaire de la personne salariée. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la personne salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

24.05 Attestation des événements

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

24.06 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

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

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

La personne salariée à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste.

Les personnes salariées non détentrices de poste ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

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

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

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

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

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

Congés pour responsabilités familiales

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

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

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

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

24.11 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), en informant l'Employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime de base d'assurance maladie en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

À l'expiration de ce congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 25

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve de l'alinéa A) de la clause 25.11 et de la clause 25.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 25.05, le congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A.

25.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

25.03 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

25.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

25.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

[1] On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

25.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 25.08 ou 25.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 25.08 ou 25.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 25.10, 25.11 et 25.11A, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

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

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

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

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

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

25.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 25.28.

25.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.08 ou 25.08A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 25.10, 25.11 ou 25.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 25.01.

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

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

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

1^0 en additionnant :

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

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

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

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi à l'alinéa 1 du premier paragraphe et le montant des prestations du Régime québécois

---

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

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

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

25.10A L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1 du premier paragraphe de la clause 25.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue à la clause 25.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

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

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

   en additionnant :

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

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

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

   1^0 en additionnant :

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

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

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

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

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1 de l'alinéa B du premier paragraphe et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

25.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 25.10 et 25.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

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

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

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

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

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins de la présente clause, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 25.10, 25.11 et 25.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

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

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

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 25.04.

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

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

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

25.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 25.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 25.28.

25.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 25.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

25.17 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 25.31.

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

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

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

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

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

Affectation provisoire et congé spécial

25.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse

l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

25.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{e}) 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 (20^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

25.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 25.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 25.18 de la section II. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 25.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV Congé de paternité

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

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

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

25.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 25.33 et 25.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

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

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

25.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 25.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

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

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

25.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

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

25.22A La personne salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 25.33 et 25.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la

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

Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

25.22B Aux fins de l'application des clauses 25.22 et 25.22A, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'Employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

25.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service[6] reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

25.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

25.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

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

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

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

Malgré les dispositions des paragraphes qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance

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

parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 25.22A s'appliquent.

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

SECTION VI Congé sans solde et congé partiel sans solde

25.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 25.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 25.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 25.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son Employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié dans sa première (1re) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier

après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

25.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 25.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les paragraphes précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 25.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

25.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

25.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 25.28, 25.31 et 25.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

25.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

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

b) Les congés visés aux clauses 25.21A et 25.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 25.31.

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

25.31 Le congé sans solde visé à la clause 25.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

25.32 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou à son congé partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

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

25.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 25.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 25.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 25.28 durant cette période.

À la demande de la personne salariée et si l'Employeur y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 25.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les troisième (3^{e}) et quatrième (4^{e}) alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

25.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.33 et 25.33A, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 25.21A ou 25.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 25.01.

25.33C La personne salariée qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 25.28 durant cette période.

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

25.35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 25.21A ou 25.22A.

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

25.37 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ARTICLE 26

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

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

1) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf dans les cas suivants :

a) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant le congé sans solde pour études relatives à sa profession, et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;

b) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant la première (1re) année du congé sans solde pour enseigner.

2) Expérience

La personne salariée conserve l'expérience acquise au moment du début de son congé sauf dans les cas suivants :

a) lors d'un congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université compte comme expérience acquise aux fins de salaire, et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;

b) la personne salariée accumule son expérience pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois durant le congé sans solde pour études, s'il s'agit d'études relatives à la discipline dans laquelle elle œuvre et à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux au moment de son départ pour études.

3) Congés de maladie

Lorsque la personne salariée met fin à son emploi ou lorsqu'à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie prévus aux clauses 30.30 et 30.31 peuvent être monnayés aux taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans les conventions en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

4) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

5) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause et d'autres dispositions prévues dans des matières négociées localement, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

26.02 Congé sans solde pour études

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel, sous réserve de l'alinéa 1) de la clause 26.01.

26.03 Congé pré-électoral

Lors d'un congé pré-électoral, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges, pendant une période de trente (30) jours.

26.04 Congé partiel sans solde

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

26.05 Régime de retraite

La personne salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10). Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

26.06 Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

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

Côte Nord (09) :

- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord;
- CLSC Naskapi.

Nord-du-Québec (10) :

- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James.

Nunavik (17) :

- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik.

Terres-Cries-de-la-Baie-James (18) :

- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

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

Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

26.07 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique :

a) Ancienneté et expérience

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

b) Congé annuel

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

c) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

d) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, elle bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille, et ce, dès le début de son emploi.

f) Exclusion

La personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

g) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir démissionné.

h) Droit de postuler

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 27

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

27.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

27.02 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 paragraphes f, g, j, k et l de la clause 27.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

27.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La durée du congé peut être de trois (3) mois s'il s'agit d'un congé dans le but de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (R.L.C. 1985, c. 1 (5^{e} supp.)). Ce congé ne peut être pris que les trois (3) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes du paragraphe n) de la clause 27.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 11 et 12.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application de la clause 27.06 pour des avantages sociaux.

27.04 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 précisant :

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

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

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

27.05 Retour

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

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalant à celle de son congé.

27.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1, selon le cas. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,5	91,67	N/A	N/A
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 (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe a) de la clause 27.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins du congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

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

e) Congés de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

f) Assurance salaire

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

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

   À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19.

  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 de la clause 30.19, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité;

- elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3. Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4. Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au 2^{e} paragraphe de la clause 13.08, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

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

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

5. Nonobstant les deuxième (2^{e}) et troisième (3^{e}) alinéas du présent paragraphe, 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 de la clause 30.19. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité;

- si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application du paragraphe q).

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à la clause 25.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

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

j) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du retrait préventif.

l) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son congé.

m) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe n) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue à la clause 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le Service national de main-d'œuvre (SNMO) dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'Employeur où elle a été replacée par le SNMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel Employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel Employeur sur une autre date de prise du congé.

n) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

I- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le 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 sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10), la Loi sur le régime de

retraite des enseignants (RLRQ, c. R-11) et de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RLRQ, c. R-12).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Bris de contrat pour raison de décès

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

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) Renvoi

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

q) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

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 clauses 38.03 et 38.04, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

r) Changement de statut

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

I- elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au paragraphe n);

II- elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) Régimes d'assurances collective

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au paragraphe a) de la clause 27.06. 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 28

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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

Si elle ne prend pas une police d'assurance responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 29

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

29.01 Maintien du comité

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

29.02 Formation du comité

Ce comité est constitué de personnes représentantes désignées par l'Employeur et de personnes représentantes désignées par le Syndicat. Le nombre et la désignation de ces personnes représentantes pourront varier selon les sujets discutés. Ce nombre ne devrait pas excéder trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

29.03 Fonctions du comité

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

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

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

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

d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités, entre autres, la répartition du travail ainsi que les risques psychosociaux;

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

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

g) d'étudier les moyens pour faciliter la mise en place et l'accessibilité des horaires atypiques;

h) de discuter de la pratique professionnelle et des conditions d'exercice des personnes salariées;

i) d'évaluer et de proposer des solutions pour faciliter l'accès équitable aux aménagements du temps de travail.

Les parties locales peuvent convenir de tout autre mandat relié aux matières de juridiction locale.

29.04 Règlements internes

Une fois nommé, le comité doit formuler ses propres règlements administratifs régissant son fonctionnement et déterminer la fréquence de ses réunions.

29.05 Libération sans perte de salaire

Advenant le cas où la réunion du comité se tiendrait, en partie ou en totalité, durant les heures normales de travail, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les personnes représentantes désignées par le Syndicat.

SECTION II SURCHARGE DE TRAVAIL

29.06 Le comité de relations professionnelles a également pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche.

29.07 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.

Avant de se saisir d'une plainte, le comité doit s'assurer que la problématique concernée n'est pas sous étude au comité conjoint local de santé et de sécurité.

29.08 Lorsqu'il étudie une plainte déposée en vertu de la présente section, le comité doit veiller à obtenir au préalable la documentation détenue par le comité conjoint local de santé et de sécurité relativement à cette situation, le cas échéant.

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

29.10 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 29.07, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

29.11 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. Faute d'entente, il est nommé par le ministre responsable du Travail.

29.12 L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'Employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

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

29.14 À la demande du Syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30^{e}) et le soixantième (60^{e}) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Sinon, l'arbitre décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

29.15 Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie, de façon globale, par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

29.16 Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

SECTION III CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

29.17 Une fois l'an, à une date qu'il détermine, l'Employeur informe par écrit, le comité de relations professionnelles des changements organisationnels prévisibles pouvant affecter le lien d'emploi ou susciter la mutation des personnes salariées au cours des douze (12) prochains mois. Le Syndicat peut faire à l'Employeur les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

ARTICLE 30

RÉGIMES D'ASSURANCES

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

a) Toute personne salariée détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet : après un (1) mois de service continu.

   Toute personne salariée non détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou plus : 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 ou non détentrice de poste qui travaillent moins de soixante-dix pour cent (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 à 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 travaillant moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détentrice de poste est exclue des régimes d'assurances prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par le sous-alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par le sous-alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

La période de trente (30) jours ou de trois (3) mois, prévue ci-haut, ne s'applique pas dans les cas suivants :

1) lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la personne salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;

2) lorsque la personne salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime d'assurance salaire existe chez ce nouvel Employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 30.19, les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de cinquante-deux (52) semaines de calendrier.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au deuxième (2e) alinéa de la présente clause, la nouvelle personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette demande 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.

La personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, cesse d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article, à moins de faire une demande écrite dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas demander d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article, peut modifier son choix et faire la demande au plus tard le 30 novembre. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, la participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

30.02 Aux fins des présentes on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après :

i) conjointe ou conjoint : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution ou l'annulation du mariage ou de l'union civile fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait ainsi que la nullité ou la dissolution de l'union civile. La personne mariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut également désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

ii) enfant à charge : s'entend au sens de l'article 1 de la convention.

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r. 4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.1.1) et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

30.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'Employeur.

30.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est :

i) de moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à cent quatre (104) semaines;

ii) de moins de quatre-vingt-dix (90) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à cent quatre (104) semaines.

30.05 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.

30.06 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

30.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, sauf pour les personnes salariées invalides à cette date qui demeurent assujetties au régime d'assurance salaire décrit dans la dernière convention collective.

Le régime de base d'assurance accident maladie et les régimes complémentaires d'assurance établis conformément aux dispositions de la dernière convention collective et existant à la date de signature de la présente convention collective sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la clause 30.10 de la présente convention collective.

SECTION II COMITÉ DES ASSURANCES

30.08 Le comité syndical d'assurance est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire, lesquels font partie intégrante du contrat d'assurance.

Le contrat doit prévoir que le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical.

Le CPNSSS reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

Le CPNSSS et l'APTS se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels.

L'Employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le comité syndical. L'Employeur collabore à toute campagne relative aux régimes d'assurance. Il effectue notamment les opérations suivantes :

a) l'information aux personnes salariées;

b) l'inscription et le retrait des personnes salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

d) la communication à l'assureur des demandes de cessation d'adhésion;

e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;

f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion et de réclamation, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;

g) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

h) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

30.09 Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

30.10 Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des personnes participantes peut être institué dans le contrat d'assurance. Toutefois, le nombre de régimes chez un même Employeur est limité à trois (3) régimes, sauf si les personnes salariées d'un Employeur optent majoritairement pour la mise en vigueur de quatre (4) régimes et en ce cas les quatre (4) régimes s'appliquent sans possibilité de combinaison.

Teneur des régimes complémentaires

1) Advenant l'instauration de régime(s) complémentaire(s), ce(s) dernier(s) peut (peuvent) comporter des prestations d'assurance maladie, d'assurance salaire et d'assurance vie.

2) En ce qui a trait à l'assurance salaire complémentaire, cette dernière protection devra répondre à certaines normes spécifiques, à savoir :

   a) le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois;

   b) la prestation, nette d'impôt, payable à la personne prestataire ne pourra dépasser quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire, net d'impôt, y compris les prestations qu'elle peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

30.11 La personne salariée visée au sous-alinéa a) de la clause 30.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 $.

La personne salariée visée au sous-alinéa b) de la clause 30.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 3 200,00 $.

L'Employeur défraie la totalité des primes prévues à la présente clause.

30.12 Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la convention collective de 1972, 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 fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

b) elles en défraient, sur une base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000,00 $ d'assurance du coût de cette assurance.

SECTION IV RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

30.13 1) Teneur du régime de base

Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, par une pharmacienne ou un pharmacien licencié(e) ou un médecin dûment autorisé.

2) Option possible à l'intérieur du régime de base

Compte tenu des contributions Employeur-personne salariée encore disponibles, la teneur du régime de base pourra être agencée, toujours selon les modalités du contrat, de façon à inclure la totalité ou partie des prestations suivantes :

- transport en ambulance;
- frais hospitaliers et médicaux non 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;
- achat d'un membre artificiel à la suite d'un accident survenu au cours de la période assurée;
- autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie;
- frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

30.14 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie, à chaque période de paie, quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
   - paie aux 14 jours : 29,44 $;
   - paie aux 7 jours : 14,72 $;

b) dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule :
   - paie aux 14 jours : 12,92 $;
   - paie aux 7 jours : 6,46 $;

c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée.

30.15 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105^{e}) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.

30.16 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'une absence sans solde, elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Une personne salariée peut, moyennant un préavis à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance médicaments assumé par la RAMQ.

30.17 Durant sa suspension ou à compter de son congédiement jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective 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. Toutefois, dans le cas d'un congédiement, l'Employeur n'est plus responsable de la perception des primes et contributions.

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire durant une suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

30.18 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION V ASSURANCE SALAIRE

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

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire régulier qu'elle recevrait si elle était au travail.

   Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (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 congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) À compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire régulier qu'elle recevrait si elle était au travail.

   Pour les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence maladie, de congé annuel, de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective a été autorisée sont exclues du calcul.

   Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'Employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines.

   Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

c) Pour toute période d'invalidité prévue aux alinéas a) et b), la personne salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

d) Réadaptation

Durant toute la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un délai de trente-six (36) mois à compter du début de celle-ci, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'Employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une (1) ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles.

L'Employeur peut sur recommandation de son médecin désigné prolonger une période de réadaptation. L'Employeur et la personne salariée peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période de réadaptation.

e) Assignation temporaire

Durant toute la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un délai de trente-six (36) mois à compter du début de celle-ci, sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.01 l'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné ou avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire, prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles. Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

L'Employeur peut sur recommandation de son médecin désigné prolonger une période d'assignation temporaire. L'Employeur et la personne salariée peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période d'assignation temporaire.

f) Durant toute période de réadaptation ou d'assignation temporaire, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Elle a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

Toute période de réadaptation ou d'assignation temporaire n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation ou d'assignation temporaire, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. De même, la personne salariée ne détenant pas de poste poursuit son assignation. Si celle-ci est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

30.20 La personne salariée continue de participer à son régime tel que prévu à l'article 41 (Régime de retraite) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) de la clause 30.19 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-

quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 30.19 ou à l'expiration du délai prévu au deuxième (2e) alinéa de la clause 30.34 selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions de son régime de retraite. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la personne 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.

30.21 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, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

B) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent :

   i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 30.19, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net[1] et l'indemnité payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

   ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 30.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et l'indemnité payable par la SAAQ.

C) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

   i) La personne salariée reçoit de l'Employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net[1] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

   ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 30.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 30.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence

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

est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

iii) Les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.13 de la présente convention. 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.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 30.19 et à la présente clause, une personne salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

30.22 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de ⅕ du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

30.23 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

30.24 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'Employeur, mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'Employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

30.25 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.

Dans le cas où l'Employeur soumet une personne salariée à une expertise médicale, celui-ci lui fournit, à sa demande, une copie du rapport médical en découlant.

30.26 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 à la clause 30.24. L'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

30.27 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.

30.28 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.

30.29 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité, ou la décision de l'Employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou une assignation temporaire, selon la procédure suivante :

1- L'Employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au Syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou une assignation temporaire. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'Employeur fera parvenir au médecin-arbitre ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

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

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

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

[2] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Pascal Rochette.

arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier du greffe du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

PHYSIATRIE

Secteur Est[3]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Lavoie, Suzanne, Québec

Secteur Ouest[4]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Lavoie, Suzanne, Montréal

ORTHOPÉDIE

Secteur Est[3]

Beaumont-Courteau, Maxime, Laval
Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Garneau, Daniel, Région de Québec
Godin, Claude, Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Lacasse, Bernard, Québec
Latour, Marc-André, Région de Québec
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec
Morin, François, Région de Québec

Secteur Ouest[4]

Beaumont-Courteau, Maxime, Laval
Blanchette, David, Montréal
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Godin, Claude, Montréal
Jodoin, Alain, Montréal

---

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

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

Lépine, Jean-Marc, Québec
Major, Pierre, Montréal
Renaud, Éric, Laval

PSYCHIATRIE

Secteur Est[5]

Brochu, Michel, Québec
Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Hébert, Jean, Laval
Jobidon, Denis, Québec
Margolese, Howard Charles, Montréal
Pineault, Jacinthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Proteau, Guylaine, Québec
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

Secteur Ouest[6]

Brochu, Michel, Québec
Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Hébert, Jean, Laval
Jobidon, Denis, Québec
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Morin, Luc, Sherbrooke
Pineault, Jacinthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'Employeur transmettent au médecin-arbitre

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

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

les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

d) Le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'Employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

f) Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;
- la date de cessation de l'invalidité;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation ou sa prolongation;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période d'assignation temporaire ou sa prolongation.

Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation ou une assignation temporaire.

g) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Le médecin-arbitre doit trancher, sous réserve des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'Employeur. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue à l'alinéa 3 s'applique en y remplaçant le sous-alinéa a) par le suivant :

Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[7] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'Employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

Dans le cas où l'Employeur conteste la cessation de l'invalidité de la personne salariée, il en avise par écrit celle-ci et le Syndicat. La personne salariée dispose d'un délai de trente (30) jours de la

[7] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Pascal Rochette.

décision de l'Employeur pour déposer un grief. Les dispositions des alinéas 3 ou 4 selon le cas s'appliquent.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article.

L'Employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement. Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'Employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6), a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

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

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 30.31;

b) aux fins d'un congé pré-retraite.

La personne salariée qui désire prendre un congé préretraite doit aviser par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début de ce congé. Cet avis doit indiquer la date effective de la prise de la retraite, laquelle est irrévocable.

La date du début du congé préretraite est celle qui fait en sorte que la période du congé préretraite comprise entre la date effective de la prise de la retraite et la date du début du congé préretraite correspond au nombre de jours de congés de maladie au crédit de la personne salariée.

Au départ de la personne salariée en congé préretraite, l'Employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 30.31.

À compter de la date du début du congé préretraite, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance vie et maladie, au régime de retraite et aux salaires prévus à la convention collective ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (section III du chapitre II de la loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante ;

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur;
  et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur ;

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 30.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi, et au Régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (½) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables;

f) à la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit chaque personne salariée de l'état du solde de congés de maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance salaire.

30.31 Toute personne salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont six (6) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

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

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

30.32 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit selon la clause 30.31, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année ou, au moment de son départ, le paiement des jours accumulés à cette date, et ce, au taux du salaire régulier.

30.33 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

30.34 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 30.31 reçoit à chaque paie la rémunération prévue à la clause 38.03 c).

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste visée aux sous-alinéas a) ou b) de la clause 30.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 30.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances.

SECTION VI 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

30.35 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

30.36 La personne salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la personne salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

30.37 Durant la période prévue à la clause 30.36, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, l'Employeur peut assigner temporairement la personne salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, et ce, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la personne salariée et celui de l'Employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 30.36.

30.38 Durant la période prévue à la clause 30.36, la personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

30.39 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, une personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou

nouvellement créé, 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.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relatives au replacement des personnes salariées, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

30.40 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 30.39 est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 31

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

Développement des ressources humaines

31.01 L'Employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation appartenant à la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux[1] un montant équivalent à 1,25 % de la masse salariale[2].

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

Développement de la pratique professionnelle des personnes salariées

31.03 L'Employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget équivalent à 0,28 % de la masse salariale[2] de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

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

---

1 Conformément à l'annexe 4 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (RLRQ, c. U-0.1).

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

ARTICLE 32

REPAS

32.01 Repas

Si des repas sont servis à l'intention des personnes bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

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

Déjeuner :	2,37 $
Dîner :	5,41 $
Souper :	5,41 $

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu à la clause 9.12 de la convention collective.

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.

32.02 Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés à la clause précédente, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

32.03 L'Employeur met un local convenable à la disposition des personnes salariées qui prennent leur repas à l'établissement. Cependant, dans le cas d'un centre de réadaptation, cette disposition s'applique dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent.

32.04 Sauf pour les établissements privés conventionnés, l'Employeur fournit un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

1 Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2024.

ARTICLE 33

ALLOCATION POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

33.01 Frais d'automobile

Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit :

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière..... 0,620 $/km
- pour tout kilométrage excédant 8 000 km au cours d'une année financière..... 0,545 $/km

Un montant de 0,1550 $/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route de gravier.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés pour la personne salariée requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions.

La personne salariée requise par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 km payable à la fin de l'année. Cette compensation est établie au prorata des heures effectivement travaillées, et ce, sur la base du nombre d'heures effectuées par une personne salariée à temps complet au cours d'une année.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

Assurances affaires

Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile aux fins de travail pour l'Employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance affaires.

33.02 Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile pour ses déplacements et qu'il détermine d'autres moyens de transport, il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.

33.03 Repas

Au cours de ses déplacements et conformément aux conditions établies localement, la personne salariée peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité suivante :

Déjeuner :	14,70 $
Dîner :	20,20 $
Souper :	30,50 $

33.04 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 de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 7,75 $.

Si la personne salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 22,25 $ lors d'un coucher chez un parent ou un ami.

33.05 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04.

ARTICLE 34

MESURES PRÉVENTIVES

34.01 Examen médical

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

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

34.02 Soins d'urgence

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

34.03 Personne salariée porteuse saine de germes

La personne salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel replacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse congés de maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail, mais sans préjudice pour la personne salariée.

34.04 Santé et sécurité au travail

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

34.05 Un comité conjoint local de santé et de sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement et de formuler des avis et des recommandations sur les éléments énoncés au présent article.

Les modalités de représentation des parties, de fonctionnement ainsi que les mandats du comité sont établis par arrangement au niveau local.

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

34.07 Les personnes salariées qui participent aux réunions de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (comités, assemblée générale, conseil d'administration) sont libérées de leur travail sans perte de salaire régulier.

34.08 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur ou sa supérieure immédiat(e). À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

Dispositions particulières pour les technologues en radiologie

34.09 Toute personne exposée aux radiations en raison de son travail, subit durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que son médecin traitant ne l'interdise :

a) une radiographie pulmonaire (de format 350 mm x 430 mm) une fois par année;

b) une analyse de sang (cytologie complète), tous les trois (3) mois dans les cas d'exposition excessive aux radiations.

Le résultat de cette analyse doit être transmis au directeur ou directrice du service de santé du personnel et au chef radiologiste. Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, devra faire l'objet d'une investigation sans délai par un hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

34.10 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au centre d'activités de radiologie.

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

34.11 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'Employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit, sans retard, y apporter les mesures correctives et fournir au Syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

34.12 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'Employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

34.13 L'Employeur remettra à la personne salariée qui en fera la demande une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.

34.14 Toute personne exposée aux risques de contamination par le sang en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, un test sanguin pour l'hépatite « B ».

ARTICLE 35

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

35.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux paragraphes suivants :

1) pour l'expérience acquise dans le secteur de la santé et des services sociaux, une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail auprès d'un (1) ou plusieurs établissement(s) du secteur de la santé et des services sociaux du Québec ou au Canada, et ce, dans un secteur d'activités identique ou comparable à celui où elle a été embauchée;

2) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux à compter du 29 juin 2000, une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail dans le même emploi ou dans un emploi comparable;

3) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propre à la personne salariée concernée;

4) tout litige quant à la valeur de l'expérience acquise hors du Québec ou du Canada, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 11.

35.02 Calcul de l'expérience pour la personne salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute personne salariée qui a cessé d'occuper un travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la personne salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

35.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 35.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 11.

35.04 Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 35.01, équivaut à une (1) année d'expérience aux fins de classement dans l'échelle de salaire de base, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

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

35.06 Expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

L'expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience pour la personne salariée

ayant 20 jours de congé annuel, à 1/224e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 21 jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 22 jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 23 jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 24 jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 25 jours de congé annuel.

Aux fins d'application de la présente clause, un jour de congé annuel ou un congé férié ne constitue pas un jour de travail, le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 35.05.

35.07 Preuve de l'expérience acquise

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

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

35.08 Disposition exceptionnelle

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

35.09 Attestation d'expérience

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

35.10 Disposition particulière

Nonobstant les clauses précédentes, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 36

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

Dispositions générales

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

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

36.03 Un Syndicat ou un regroupement syndical ou un Employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée, à l'aide du formulaire prévu à cet effet. À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

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

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

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

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

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

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

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

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

Consultation sur le projet de modification

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

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions de la clause 36.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

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

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

36.09 Au terme du délai prévu à la clause 36.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu à la clause 36.14, les cotes des

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

Procédure d'arbitrage

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

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

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

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

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

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

36.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions de la clause 36.20.

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

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

36.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue en application de la clause 36.06.

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

Modifications à la nomenclature

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

ARTICLE 37

PRIMES

37.01 Primes de soir et de nuit

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

1. Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 7 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 ou du taux suivant :

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

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14)[1] jours, reçoit, en lieu et place de la prime de soir prévue à l'alinéa précédent, une prime de soir de 10 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

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

[1] Incluant les aménagements de temps de travail qui n'ont pas pour effet de diminuer le nombre d'heures prévues à la nomenclature.

2. Prime de nuit

La prime de nuit est le montant le plus élevé de 14 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 ou du taux suivant :

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

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14) jours, reçoit, en lieu et place de la prime de nuit prévue à l'alinéa précédent, une prime de nuit de 18 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

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

B) La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h selon les modalités prévues à l'alinéa A-1 de la clause 37.01.

C) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, elle reçoit en plus de son salaire, une prime selon les modalités suivantes :

1. Prime de soir

Pour toutes les heures travaillées entre 19 h et 24 h, la prime est versée selon les modalités prévues à l'alinéa A-1 de la clause 37.01.

2. Prime de nuit

Pour toutes les heures travaillées entre 0 h 01 et 7 h, la prime est versée selon les modalités prévues à l'alinéa A-2 de la clause 37.01.

37.02 Conversion de la prime de nuit

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

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

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

B) Conditions particulières aux personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit

La personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

La personne salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à la présente clause sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[2] ou, le cas échéant, le salaire[2] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa A-2 de la clause 37.01.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;

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

f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe B) de la clause 37.02.

Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \times \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{3}} \right)$$

[2] Salaire : Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

[3] Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de 20 jours de congés annuels, le nombre 204 est réduit du nombre de jours excédant 20.

Pour la première (1re) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2024 divisé par 365 jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

La personne salariée visée au présent paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée.

La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

37.03 Prime de quart de rotation jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit

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

1. Prime de quart de rotation jour/soir

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

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

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

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

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

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues à la clause 37.01.

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

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

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

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

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

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

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

37.04 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine, soit le montant le plus élevé de 5 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 ou du taux suivant:

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

Cette prime est versée, pour chaque heure travaillée, 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.

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14) jours et qui œuvre la fin de semaine dans un centre d'activités dont les services sont offerts vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, indépendamment du centre d'activités auquel elle est habituellement rattachée, reçoit en lieu et place de la prime de fin de semaine prévue à l'alinéa précédent, une prime de fin de semaine de 9 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

De plus, aux fins de l'alinéa précédent, la personne salariée doit faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous ses quarts de travail durant cette période.

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

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

37.06 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas, ou plus d'une (1) fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 24.09, reçoit la prime d'heures brisées.

Cette prime journalière est de :

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

37.07 Prime de supervision et responsabilité

La personne salariée qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées, sans égard aux libellés des titres d'emploi et à la catégorie de personnel à laquelle elles appartiennent, reçoit une prime de 5 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

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

La prime ne peut être versée à la personne salariée détenant l'un des titres d'emploi suivants :

- Archiviste médical ou archiviste médicale (chef d'équipe) (2282);
- Assistant-chef du service des archives ou assistante-chef du service des archives (2242);
- Assistant-chef (laboratoire) ou assistante-chef (laboratoire) (2234);
- Assistant-chef physiothérapeute ou assistante-chef physiothérapeute (1236);
- Assistant-chef technicien en diététique ou assistante-chef technicien en diététique (2240);
- Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technicien en électrophysiologie médicale (2236);
- Assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie

(2219);
- Chef de module (2699);
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique en génie biomédical (2277);
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227);
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation (2694).

Les titres d'emploi énumérés à l'alinéa précédent sont à titre indicatif et si un titre d'emploi est modifié ou ajouté à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et qu'il comporte une responsabilité de coordination ou de supervision, il est réputé être ajouté à la liste.

37.08 Prime de supervision de stagiaires

La personne salariée reçoit une prime de 2 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1, pour chaque quart de travail lors duquel elle est chargée d'assurer la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

Cette prime ne peut être cumulative à la prime de supervision et responsabilité et ne peut être versée aux personnes salariées dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement auprès d'un stagiaire.

La prime ne peut être versée à la personne salariée détenant l'un des titres d'emploi suivants :

- chargé ou chargée de l'enseignement clinique (physiothérapie) (1234);
- instituteur ou institutrice clinique (laboratoire) (2232);
- instituteur ou institutrice clinique (radiologie) (2214);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en échographie - pratique autonome (2217).

Les titres d'emploi énumérés à l'alinéa précédent sont à titre indicatif et si un titre d'emploi est modifié ou ajouté à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et qu'il comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement auprès d'un stagiaire, il est réputé être ajouté à la liste.

37.09 Montant forfaitaire à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative

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

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

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'article 22 et de l'annexe 6 de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

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

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

37.10 Modalités d'application pour les primes prévues aux clauses 37.11 à 37.16

Les modalités d'application prévues à la présente clause s'appliquent aux primes suivantes :

- Prime de soins critiques (clause 37.11);
- Prime spécifique de soins critiques (clause 37.12);
- Prime en mission centre jeunesse (clause 37.13);
- Prime en résidence à assistance continue (clause 37.14);
- Prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (clause 37.15);
- Prime de psychiatrie (clause 37.16).

A) Admissibilité aux différents paliers de primes

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par la présente clause reçoit, selon le palier, un pourcentage de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1. Ce pourcentage est déterminé selon le nombre d'heures rémunérées, par période de paie de quatorze (14) jours, de la façon suivante:

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

Aux fins de la présente clause et aux fins de déterminer le palier applicable, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux centres d'activités et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

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

B) Versement de la prime

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

37.11 Prime de soins critiques

La personne salariée visée reçoit la prime de soins critiques pour les heures prévues à l'alinéa B de la clause 37.10 dans les soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A de la clause 37.10 en autant qu'elle détienne l'un des titres d'emploi suivants :

- ergothérapeute (1230);
- physiothérapeute (1233);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- psychologue (1546);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue enélectrophysiologie médicale (2236);
- audiologiste (1254);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- orthophoniste (1255);
- technicien ou technicienne en travail social (2586);
- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie (2219);
- technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (2278);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les centres d'activités suivants :

- urgence et urgence psychiatrique des établissements identifiés à l'alinéa c) de la clause 22.02;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés.

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

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

37.12 Prime spécifique de soins critiques

La personne salariée visée au premier (1er) alinéa de la clause 37.11 reçoit une prime spécifique de soins critiques pour les heures prévues à l'alinéa B de la clause 37.10 dans les centres d'activités suivants, selon les modalités prévues à l'alinéa A de la clause 37.10 :

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

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

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

37.13 Prime en mission centre jeunesse[4]

La personne salariée œuvrant en mission centre jeunesse (CJ) reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B de la clause 37.10 en mission CJ, selon les modalités prévues à l'alinéa A de la clause 37.10 et selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

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

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

[4] La mission centre jeunesse inclut la Direction de la protection de la jeunesse, mais exclut les centres d'activités suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

la clause 37.15.

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par la présente clause, peut convertir une partie de cette prime, en une (1) journée chômée par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'annexe 8.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;

- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;

- la prise de la journée chômée se fait après entente avec l'Employeur;

- la journée chômée qui n'a pas été prise est monnayable à la fin de l'année de référence.

37.14 Prime en résidence à assistance continue

La personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en résidence à assistance continue reçoit une prime pour les heures prévues à l'alinéa B de la clause 37.10 dans ce centre d'activités et selon les modalités prévues à l'alinéa A de la clause 37.10. Cette prime est également versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle dans une unité interne d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle.

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

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

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue à la clause 37.15.

La personne salariée du centre d'activités 7043 (Ressources résidentielles – assistance résidentielle continue santé mentale) reçoit, en plus de la prime en résidence à assistance continue, la compensation monétaire de 2.2 % prévue à l'alinéa B de la clause 37.16.

À l'exception de la personne salariée visée par l'alinéa précédent, la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par le présent paragraphe, peut convertir une partie de cette prime en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'article 22 et aux annexes 6 et 8.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;

- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'Employeur;
- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

37.15 Prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement

La personne salariée détenant un ou l'autre des titres d'emploi et œuvrant dans l'un des centres ou sous-centres d'activités visés à la lettre d'entente no 17, reçoit une prime pour les heures prévues à l'alinéa B de la clause 37.10 auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement selon les modalités prévues à l'alinéa A de la clause 37.10.

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

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

37.16 Prime en psychiatrie

A) Sauf pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques prévue à la clause 37.11, la personne salariée visée par l'article 22 de la présente convention collective reçoit, pour les heures prévues à l'alinéa B de la clause 37.10, une prime en psychiatrie selon les modalités prévues à l'alinéa A de la clause 37.10.

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

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

Pour bénéficier de cette prime, la personne salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

B) Sauf pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques prévue à la clause 37.11 et celle visée par la prime en psychiatrie prévue à l'alinéa A de la présente clause et les congés mobiles prévus à la clause 22.03 ou la compensation monétaire prévue à la clause 38.04, la personne salariée affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui œuvre dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoit la prime en psychiatrie prévue à l'alinéa A de la présente clause ainsi qu'une compensation monétaire égale à 2.2 % applicable :

- sur le salaire;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

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

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave ;

- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM) ;

- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV) ;

- 5943 Suivi d'intensité flexible ;

- 5944 Programme premiers épisodes psychotiques (PPEP) ;

- 6280 Hôpital de jour en santé mentale ;

- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie ;

- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte ;

- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2^{e} et 3^{e} ligne en santé mentale ;

- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2^{e} et 3^{e} ligne en santé mentale – Jeunes ;

- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2^{e} et 3^{e} ligne en santé mentale – Adultes.

37.17 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir les primes énumérées aux clauses 37.04, 37.06 et 37.16 A) en temps chômé.

ARTICLE 38

DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL ET NON DÉTENTRICES DE POSTE

38.01 La présente convention s'applique aux personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste.

38.02 Toutefois, le salaire de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

38.03 La rémunération des congés fériés, du congé annuel et des congés de maladie de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se calcule et se paie de la façon suivante :

a) Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

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

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel sont établies pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, les prestations d'assurance salaire.

b) Congés fériés :

5,7 % versé sur chaque paie et applicable :

- sur le salaire;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation.

1,27 % versé sur chaque paie et applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, pour la personne salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la fête nationale (RLRQ, c. F-1.1), l'Employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent paragraphe, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauchage de la personne salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauchage et le 24 juin inclusivement.

c) Congés de maladie

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 30.31 reçoit à chaque paie 4,21 % :

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

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détentrice de poste reçoit à chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 30.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances reçoit à chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe.

38.04 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un établissement psychiatrique, ou dans un centre d'activités ou aile psychiatrique d'un établissement et satisfaisant aux conditions prévues à l'article 22, reçoit les bénéfices marginaux prévus à la clause 38.03.

De plus, elle reçoit, à titre de congés mobiles en psychiatrie, une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un

retrait préventif n’est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

38.05 Conformément aux dispositions de la clause 9.05, les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine payées à la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ne sont pas considérées aux fins de calcul de ses bénéfices marginaux.

38.06 La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste a droit à des congés de maladie accumulés selon la clause 30.31 jusqu'à la date du changement, et ceux non utilisés lui seront payés selon la clause 30.32; ses congés de maladie accumulés selon la clause 30.30 lui seront monnayés à son départ selon cette clause 30.30.

ARTICLE 39

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

39.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 14 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré toutes dispositions de la convention collective, nulle dérogation à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

39.02 Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

ARTICLE 40

CONTRAT À FORFAIT

40.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses personnes salariées comme suit :

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au Syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

   Pour permettre au Syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

   Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le Syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

   Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat;

2- l'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu;

3- l'Employeur ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;

4- tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention;

5- l'Employeur transmet au Syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

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

40.03 Vente de services à des tiers

Dans les trente (30) jours de la conclusion d'un contrat entre un établissement et un organisme privé ou un autre établissement du réseau prévoyant la fourniture par l'établissement de services de laboratoire, l'établissement en informe le Syndicat. Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une copie du contrat intervenu.

40.04 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux établissements privés conventionnés.

ARTICLE 41

RÉGIME DE RETRAITE

41.01 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 du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

41.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel 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.

41.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une personne salariée ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

41.04 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) La personne salariée peut convenir avec son Employeur, par écrit, et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être de minimum

douze (12) mois et de maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.[1]

Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son Employeur de prolonger cette entente[2].

d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

e) 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;

f) l'entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) Droits et avantages

a) pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois d'emploi 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;

---

1. À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

2. À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

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 à la clause 30.30, 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 trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à la clause 41.04 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.

41.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux clauses précédentes, 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 42

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

42.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial permanent de négociation.

42.02 Ce comité se compose de trois (3) personnes représentantes du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux dont une (1) personne représentante du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) personnes représentantes du Syndicat, d'autre part.

42.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problème(s) qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses personnes représentantes.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

42.04 Les personnes salariées représentantes du Syndicat sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

42.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solution(s) au(x) problème(s) soulevé(s).

42.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au ministère du Travail.

42.07 S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problème(s). Lorsque cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.

ARTICLE 43

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

43.01 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 poste(s), de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

43.02 L'Employeur avise le Syndicat et la personne salariée au moins trente (30) jours à l'avance de tous les changements nécessitant la mise à jour de la personne salariée. Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et à la personne salariée.

Suite à la réception par le Syndicat d'un avis prévu à la présente clause, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

43.03 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

43.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et, par la suite, à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation de personnes salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation.

Recyclage

43.05 La personne salariée visée par la clause 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 44

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins du présent article, on entend par :

A- Personne à charge :

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, c. I-3), à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins du présent article, 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 à charge.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V, à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue au présent article;

3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini au paragraphe précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent alinéa et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche 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 clause de changer d'Employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

B- Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpangajuk et Umuijaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- le territoire situé au nord du 51^{e} degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- la municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre 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

A- La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Avec dépendants					
Secteur V	23 426	24 082	24 708	25 326	26 212
Secteur IV	19 856	20 412	20 943	21 467	22 218
Secteur III	15 267	15 694	16 102	16 505	17 083
Secteur II	12 137	12 477	12 801	13 121	13 580
Secteur I	9 813	10 088	10 350	10 609	10 980
Sans dépendant					
Secteur V	13 288	13 660	14 015	14 365	14 868
Secteur IV	11 265	11 580	11 881	12 178	12 604
Secteur III	9 544	9 811	10 066	10 318	10 679
Secteur II	8 089	8 315	8 531	8 744	9 050
Secteur I	6 860	7 052	7 235	7 416	7 676

B- La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

C- 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.

D- Sous réserve du paragraphe C de la présente section, 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 à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions portant sur les congés à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

E- Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes, au sens de l'article 1, travaillent pour le même Employeur ou que l'une et l'autre travaillent pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne

salariée avec personne(s) à charge s'il y a une ou des personne(s) à charge autre(s) que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la personne conjointe, chacune a droit à la prime sans personne à charge, et ce, nonobstant la définition du terme « personne à charge » à la Section I du présent article.

F- La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente clause.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

A- 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 qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

1) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;

2) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

   - deux-cent-vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
   - cent-trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

3) 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;

4) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

5) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et ses effets personnels, s'il y a lieu.

B- La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre Employeur avant le soixante-et-unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et l'Employeur n'en conviennent autrement.

C- Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas 2), 3) et 4) du paragraphe A de la présente section, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible durant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

D- Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que sa 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 :

1) lors de la première affectation de la personne salariée;

2) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la personne salariée;

3) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement 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;

4) lorsqu'une personne salariée obtient un congé pour études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe A de la Section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

E- Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes, au sens de l'article 1, travaillent pour le même Employeur, une (1) seule des deux (2) personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre Employeur ou d'une autre source, l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

F- Le poids de deux-cent-vingt-huit (228) kilogrammes prévus à l'alinéa 2) du paragraphe A de la présente section est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur, et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kilogrammes. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV SORTIES

A- 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 à charge :

1) 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 personne à charge et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personne(s) à charge;

2) pour les localités de Havre St-Pierre, Parent, Clova, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au présent article même si elle perd son statut de personne conjointe au sens de l'article 1.

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.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne(s) à charge, 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

à charge 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 à charge 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 de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix du passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

B- Dans les cas prévus aux alinéas 1) et 2) du paragraphe A de la présente section, une sortie peut être utilisée par la personne conjointe non-résidente, par un parent non-résident ou par un ami ou une amie pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe B de la section I.

C- La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe A de la présente section peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur y inclus l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

D- Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au paragraphe A de la présente section 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'infirmier ou l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical 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.

E- L'Employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe C de la présente section afin de lui permettre de l'accompagner.

Sous réserve d'une entente avec l'Employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe A de la présente section peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent article, un proche parent est défini comme suit : personne conjointe, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

F- À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile

précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

L'Employeur rembourse à une 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 à charge, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une des personnes à charge, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse à la ou aux personne(s) à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Chisasibi, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Oujé-Bougoumou 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 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.

La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement au 1er mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

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

A- Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la personne salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

B- Les loyers chargés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du Syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITION PARTICULIÈRE

La disposition suivante s'applique au point de service de Schefferville du Centre de santé et de services sociaux de l'Hématite.

CONGÉS SOCIAUX

Le deuxième (2e) paragraphe de la clause 24.01 de la convention collective est modifié de la façon suivante :

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet, et ce, si le lieu des funérailles se situe à l'extérieur du secteur visé.

SECTION XII DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

L'Employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ARTICLE 45

COMITÉ PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL

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

45.02 MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- de partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- d'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

Les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité.

45.03 COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement local.

ARTICLE 46

DÉPLACEMENTS VOLONTAIRES

46.01 DÉPLACEMENT INTRA-ÉTABLISSEMENT

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans l'une des installations de l'Employeur située à vingt (20) kilomètres et plus, mais à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'installation où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation n'est pas accessible par voie routière, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent s'applique même si elle est située à moins de vingt (20) kilomètres.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu aux alinéas précédents est augmenté à cent dollars (100 $).

46.02 DÉPLACEMENT INTER ÉTABLISSEMENT

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans une des installations d'un autre établissement située à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'établissement où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent est augmenté à cent dollars (100 $).

MODALITÉS D'APPLICATION

46.03 Le déplacement volontaire temporaire de la personne salariée hors de son port d'attache, tel que prévu au présent article, est assujetti aux dispositions locales et nationales de la convention collective de son établissement d'origine.

46.04 La personne salariée visée par de tels déplacements ne peut recevoir, quotidiennement, plus d'un montant forfaitaire prévu au présent article.

46.05 Les montants forfaitaires prévus au présent article sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

46.06 Aux fins d'application du présent article, la distance kilométrique est calculée en fonction du plus court parcours allant du port d'attache de la personne salariée à l'installation où elle effectue son déplacement.

ARTICLE 47

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

47.01 Sous réserve des clauses 47.04 et 47.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 16 juin 2024 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.

47.02 Sous réserve des clauses 47.03, 47.04 et 47.05, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

47.03 Les dispositions suivantes de la convention collective 2022-2023 qui sont venues à échéance le 30 mars 2023 ou le 30 septembre 2023, selon le cas, sont prolongées jusqu'au 15 juin 2024 :

1- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative (lettre d'entente no 18)[1];

2- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (lettre d'entente no 17)[2];

3- la lettre d'entente relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue (lettre d'entente no 19)[3];

4- la prime versée à la personne salariée œuvrant dans certains secteurs de la mission centre jeunesse, prévue à l'article 4 de la lettre d'entente no 24.

47.04 À compter du 1er avril 2023, les dispositions concernant les taux et échelles de salaire prennent effet, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la disposition particulière au technologue en radiologie (article 3 de l'annexe 1), la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'article 5.02 de l'annexe 1 et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

1. Les parties conviennent qu'il n'y a pas d'interruption dans l'accumulation des heures effectivement travaillées aux fins du versement du montant forfaitaire entre le 30 septembre 2023 et l'entrée en vigueur de la convention collective et aux fins de l'application de la clause 37.09 de la présente convention collective.

2. Nonobstant le 5e paragraphe du premier article de la lettre d'entente no 17 de la convention collective 2022-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de la présente la convention collective.

3. Malgré la date du 15 juin 2024 prévue à la présente clause, cette disposition est prolongée jusqu'au 8 juin 2024.

Les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage, ainsi que le temps supplémentaire et les allocations de l'article 19, de la convention collective 2022-2023, prolongés par la clause 47.02, sont appliqués aux taux et échelle de salaire majorés, conformément au premier alinéa de la présente clause.

Les majorations applicables aux autres primes et suppléments de la convention collective 2022-2023, prolongés par le paragraphe 47.02, excluant les primes fixes et les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage de l'alinéa précédent, sont appliquées telles que décrites au paragraphe 9.16.

Personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste

Pour les personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la présente clause incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

47.05 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du :

1. 1er mai 2023 : la rémunération du congé annuel prévu à la clause 38.03 pour la personne salariée à temps partiel, pour prise effective à compter du 1er mai 2024;

2. 1er avril 2024 : la contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie prévue à la clause 30.14;

3. 30 avril 2024 : l'acquisition du quantum de congé annuel prévu au 2e alinéa à la clause 23.03, pour prise effective à compter du 1er mai 2024;

4. 9 juin 2024 : la lettre d'entente no 19 relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue.

47.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévues à la présente convention collective n'ayant fait l'objet d'aucune modification par rapport à la convention collective 2022-2023, à l'exception de la majoration de leur taux, débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

47.07 Le versement des autres primes et suppléments prévu à la convention collective débute au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la signature des dispositions de la convention collective. Les montants de rétroactivité qui en découlent sont versés au plus tard cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective.

47.08 Sous réserve des dispositions de la clause 47.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 47.03 à 47.05, sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

47.09 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la

réception de la liste prévue à la clause 47.10. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

47.10 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2023 ainsi que leur dernière adresse connue.

47.11 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

47.12 Malgré les dispositions de la clause 12.16 de la convention collective, les réclamations en vertu de la clause 47.04 et du premier aliéna de la clause 47.05 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ces clauses.

47.13 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

DocuSign Envelope ID: 24ED75B7-CB08-4D54-8C57-FFE5EB1239B4

En foi de quoi, les parties ont signé, ce _____ jour du mois de juin 2024.

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

DocuSigned by:
FB42C3A9AB8343F...
Robert Comeau

DocuSigned by:
B03BD4119A9D494...
Josée Fréchette

DocuSigned by:
0448D1D0AEC0458...
Noëlaine Allard

DocuSigned by:
2FA71CE7210B412...
Jonathan Harmon

DocuSigned by:
C6CB676AE21E415...
Charles-Alexandre Bélisle

DocuSigned by:
2DAF9436C14F4FD...
Nadia Lévesque

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

DocuSigned by:
74A5BB2B3FF54C2...
Louis Bourcier

DocuSigned by:
77F2C9735BAA41F...
Frédéric Massé

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
15E5EB9378CE47A...
Daniel Paré

DocuSigned by:
047653A29644404...
Richard Deschamps

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

DocuSigned by:
C3A0493DB9C2411...
Me Édith Lapointe

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
724BB13FC31A4EC...
Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

DocuSigned by:
54A194D0CFDA483...
Sonia LeBel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

PARTICULIÈRE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

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 particulière à certaines personnes salariées techniciennes qui exercent leurs fonctions et qui sont personnes salariées au sens de la clause 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 1 DISPOSITION PARTICULIÈRE AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE EN DIÉTÉTIQUE ET AU TECHNOLOGISTE MÉDICAL OU MÉDICALE OU AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ OU DIPLÔMÉE

Lorsqu'une personne salariée remplace temporairement le chef de service, le chef de secteur ou le chef-technologiste pour une période d'au moins sept (7) heures continues de travail, elle a droit à un supplément de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
13,23	13,60	13,95	14,30	14,80

ARTICLE 2 DISPOSITION RELATIVE À LA PROMOTION DU TECHNOLOGUE EN RADIOLOGIE ET DU TECHNOLOGISTE MÉDICAL OU MÉDICALE OU DU TECHNICIEN OU DE LA TECHNICIENNE DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ OU DIPLÔMÉE

La personne salariée promue reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

ARTICLE 3 DISPOSITION PARTICULIÈRE AU TECHNOLOGUE EN RADIOLOGIE

Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail ou elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour les heures travaillées à ce poste en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

ARTICLE 4 DISPOSITION PARTICULIÈRE AU OU À LA TECHNOLOGUE EN PHYSIOTHÉRAPIE

Le ou la technologue en physiothérapie qui devient physiothérapeute est classé(e) dans l'échelle des physiothérapeutes à l'échelon salarial immédiatement supérieur au salaire qu'il ou elle détenait dans son titre d'emploi.

ARTICLE 5 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL ET À L'AIDE SOCIAL OU L'AIDE SOCIALE

5.01 AVANCEMENT D'ÉCHELON

a) La durée de séjour à un échelon est normalement d'une (1) année d'expérience;

b) L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant;

c) L'avancement accéléré d'échelon est accordé à la date à laquelle la personne salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues à la clause 5.02. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la personne salariée.

5.02 FORMATION POSTSCOLAIRE

1) Le technicien ou la technicienne en travail social à l'emploi de l'établissement qui obtient en dehors des heures régulières de travail trente (30) crédits d'un cours universitaire connexe au service social et pertinent aux tâches exercées par la personne salariée se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de base de la personne salariée ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2) Le technicien ou la technicienne en travail social à l'emploi de l'établissement qui complète et réussit pendant les heures régulières de travail, trente (30) crédits d'un cours universitaire connexe au service social et pertinent aux tâches exercées par la personne salariée, se voit reconnaître une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de base de la personne salariée ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

3) Aux fins d'application des dispositions 1 et 2, le technicien ou la technicienne en travail social qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité se voit reconnaître un maximum de quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4) Les dispositions prévues aux paragraphes 1, 2 et 3, s'appliquent également à l'aide social ou l'aide sociale à l'exception des dispositions concernant la rémunération additionnelle.

5.03 Le technicien ou la technicienne en travail social à temps complet qui, au 30 juin 1995, était couvert par une convention collective prévoyant qu'une prime d'encouragement à l'étude lui était versée à chaque fois qu'il ou elle complétait et réussissait quinze (15) crédits d'un cours en assistance sociale continue, pour la durée de la présente convention, de bénéficier des dispositions prévues à la clause 6.02.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'ÉDUCATEUR OU L'ÉDUCATRICE

6.01 Aux fins d'application de la formation postscolaire de l'éducateur ou l'éducatrice, une formation reliée aux fonctions de la personne salariée est réputée requise.

6.02 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

L'éducateur ou l'éducatrice 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 après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

Cette prime ne peut être réclamée par l'éducateur ou l'éducatrice qui a obtenu une bourse d'études de l'Employeur ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

La prime d'encouragement à l'étude est de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
618,00	635,00	652,00	668,00	691,00

La personne salariée se voit reconnaître, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle.

Si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) crédits, la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement aux études prévue au premier paragraphe.

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

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

6.03 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION

1- Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie et/ou de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de l'horaire de travail établi, à l'exclusion du remplacement d'un éducateur ou d'une éducatrice absent :

a) pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;

b) pour assister un suppléant ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe;

c) lorsqu'un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures.

2- Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues à l'alinéa 1 de la présente clause. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches**.**

ARTICLE 7 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée détenant l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers :

- éducateur ou éducatrice (2691);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696).

ANNEXE 2

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée qui n'est pas visée par le paragraphe 2.01 de la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eût été une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie, mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ANNEXE 3

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités de laboratoires;
- titres d'emploi œuvrant dans le centre d'activités d'électrophysiologie;
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités d'imagerie médicale (radiologie, médecine nucléaire et radio-oncologie);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle en mission centre jeunesse[1].

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

Les personnes salariées répondant à l'un des critères suivants peuvent se soustraire du processus de titularisation :

- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;

- être détentrice d'un poste comportant exclusivement à l'horaire les samedis et les dimanches;

- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;

- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;

- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

1. Incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), mais excluant les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de la présente annexe et prévoir les modalités applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

ARTICLE 2 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

2.01 Ce paragraphe remplace la clause 1.03 de la convention collective :

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. Une personne salariée à temps partiel qui fait occasionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

ANNEXE 4

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

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

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

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

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 de personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et cinquante (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures ou de trente-quatre (34) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) ou de huit heures et demie (8,5) par journée de travail.

e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

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

2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 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 un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant :

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi, du supplément et de la prime de psychiatrie ainsi que sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments		
- les congés mobiles	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
moins de 15 ans de service	20 jours	16 jours
15 ans de service	21 jours	16,8 jours
16 ans de service	22 jours	17,6 jours
17 ans de service	23 jours	18,4 jours
18 ans de service	24 jours	19,2 jours
19 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer aux fins de versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour :

- l'indemnité de congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- la prestation d'assurance salaire;
- l'indemnité de mise à pied;
- le congé à traitement différé.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d’application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales ou entre la personne salariée et l’Employeur.

Les modalités d'application à convenir comprennent, notamment :

a) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

b) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

c) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent.

5. Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

6. Lorsqu’il n’est pas possible d’accorder l’accès à l’horaire de quatre (4) jours à l’ensemble des personnes salariées volontaires, l’Employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l’ancienneté, à moins que les parties locales en conviennent autrement.

ANNEXE 5

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 17, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

La personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale ou technicien ou technicienne de laboratoire médical diplômé ou diplômée.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE 6

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES OEUVRANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux établissements reconnus par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui œuvre dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel œuvrant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

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

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe :

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôpital et centre d'hébergement Argyll.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement de Lachine.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement Armand-Lavergne;
- Centre d'hébergement des Seigneurs;
- Centre d'hébergement Émilie-Gamelin;
- Centre d'hébergement Yvon Brunet.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement de Saint-Laurent.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- CHSLD Macamic.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :

- Centre Paul-Gilbert
- Centre d'hébergement de Charny;
- Centre d'hébergement St-Alexandre.

LAVAL (13)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :

- Centre d'hébergement Idola-St-Jean.

LANAUDIÈRE (14)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :

- Centre d'hébergement des Deux-Rives.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Centre d'hébergement de Contrecœur.

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement est reconnu par le MSSS comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01.

ANNEXE 7

HORAIRES ATYPIQUES

La personne salariée et l'Employeur peuvent, par entente, mettre en place un horaire atypique comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder seize (16) heures de travail.

Dans l'éventualité où l'entente prévoit une journée régulière de plus de douze (12) heures, l'Employeur en avise le Syndicat.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire atypique de travail à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'Employeur déploie celui-ci en tenant compte de l'ancienneté, à moins que les parties locales en conviennent autrement.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective :

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalent aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions de la clause 21.03 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'Employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux :
  - congé spécial (clause 25.20);
  - congé de paternité (clause 25.21);
  - congé pour adoption (clause 25.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes hebdomadaires

Les primes hebdomadaires sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et seize (16) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Temps supplémentaire

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

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de seize (16) heures consécutives, incluant les heures régulières de travail.

9. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

10. Paiement des heures non utilisées

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

11. Cessation de l'entente

L'Employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l'horaire atypique avec un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et la personne salariée peuvent mettre fin à l'horaire atypique en tout temps, si elles en conviennent.

ANNEXE 8

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescent (L.C. 2002, c. 1) ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

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

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements visés par la loi. Les unités visées sont :

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :	Unités de réadaptation Rimouski : Unité Le Quai

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean :	Centre de réadaptation St-Georges : Unité L'Escale Centre de réadaptation La Chesnaie : Unité L'Entracte
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :	Centre de réadaptation Laforest (Drummondville) : La Clairière Centre de réadaptation Bourgeois (Trois-Rivières) : Unité Le Séjour Urgence Sociale
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :	Point de service Val-du-Lac : Escale Avant-garde
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :	Unité Northview Unité Jeanne-Sauvé Unité Dara
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :	Site Cité des Prairies : Unité Aube Unité Envol Unité Épisode Unité Gite Unité Havre Unité Source
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :	Résidence Taché Maison de l'Apprenti
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :	Unité Le Refuge

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :	Pavillon Richelieu : Unité Horizon Les unités de réadaptation de Sept-Îles : Unité La Halte
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :	Site Gaspé : Unité La Rade
Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :	Site Campus Lévis : Le Boisé
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :	Centre Notre-Dame de Laval : Passerelle Interlude Centre Cartier : Tournant Transit Station
Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :	Campus Joliette : Unité Le Relais
Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :	Campus d'Huberdeau : Unité Le Relais
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :	Campus Chambly : L'Azimut L'Émergence La Passerelle Le Versant Campus St-Hyacinthe : Le Séjour

3.02 Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse qui effectuent l'évaluation des signalements et celles œuvrant dans la mission centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation dans les unités d'encadrement intensif visées par la présente annexe.

ANNEXE 9

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emploi	Titres d'emploi[1]	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence[2]	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	1	3-1915	97,5
2204	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	1	3-2205	91,0
2206	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en radio-oncologie	1	3-2207	91,0
2209	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	1	3-2208	91,0
2216	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de l'échographie médicale	1	3-2217	91,0
2283	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en électrophysiologie médicale	1	3-2286	91,0
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emploi sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emploi, se référer à la nomenclature.

[2] 2 – Centres de services scolaires et des commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 – Collèges

ANNEXE 10

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

N° titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
5324	Acheteur	11	
5313	Adjoint à la direction	12	
5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration	10[3]	
5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat	10[3]	
5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration	8	
5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat	8	
5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration	7	
5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat	7	
5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration[4]	5	
5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat[4]	5	
1104	Agent d'approvisionnement	20	
1533	Agent de formation	21	
1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
1101	Agent de la gestion du personnel	21	
1105	Agent de la gestion financière	20	
1559	Agent de modification du comportement	22	
1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
1553	Agent de relations humaines	22	
1244	Agent d'information	20	
2688	Agent d'intégration, classe 1	16	
2688	Agent d'intégration, classe 2	16	
3545	Agent d'intervention[4]	8	
3555	Agent d'intervention chef d'équipe[(4)]	9	
3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal[(4)]	8	
3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe[(4)]	9	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique[(4)]	8	
3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe[(4)]	9	
1651	Agent en techniques éducatives	20	
3244	Aide de service	3	X
6414	Aide général	3	X
6415	Aide général en établissement nordique	6	X
2588	Aide social	14	
6299	Aide-cuisinier	4	X
6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
1123	Analyste en informatique	21	
1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
2251	Archiviste médical	15	
2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
5187	Assistant de recherche	9	
2203	Assistant en pathologie	15	
3462	Assistant en réadaptation	9	
3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
2242	Assistant-chef du service des archives	17	
2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
2489	Assistant-infirmier-chef ou assistant du supérieur immédiat	21	
1254	Audiologiste	23	
1204	Audiologiste-orthophoniste	23	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3587	Auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe[(5)]	10	X
5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
1114	Avocat	[6]	
1200	Bactériologiste	22	
1206	Bibliothécaire	21	
1202	Biochimiste	22	
6303	Boucher	7	X
3485	Brancardier	4	
6320	Buandier	4	X
6312	Caissier à la cafétéria	3	X
6395	Calorifugeur	6	X
2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	19	
1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
2106	Chargé de production	10	
2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
2699	Chef de module	18	
6340	Coiffeur	5	X
5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
6336	Conducteur de véhicules	6	X
6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
1106	Conseiller aux établissements	[6]	
1701	Conseiller d'orientation	21	
1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
1115	Conseiller en bâtiment	24	
1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
1538	Conseiller en éthique	22	
1539	Conseiller en génétique	23	
1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
1913	Conseiller en soins infirmiers	23	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	18	
6374	Cordonnier	4	X
6327	Couturier	4	X
1544	Criminologue	22	
6301	Cuisinier	10	X
2271	Cytologiste	16	
6409	Dessinateur	7	
1219	Diététiste-nutritionniste	22	
6365	Ébéniste	10	X
2691	Éducateur, classe 1	16	
2691	Éducateur, classe 2	16	
1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
6354	Électricien	10	X
6423	Électromécanicien	11	
6370	Électronicien	9	X
1230	Ergothérapeute	23	
6369	Ferblantier	10	X
6438	Gardien	4	
6349	Gardien de résidence	6	X
1540	Génagogue	20	
2261	Hygiéniste dentaire	16	
1702	Hygiéniste du travail	20	
2253	Illustrateur médical	12	
2471	Infirmier	19	
2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3455	Infirmier auxiliaire	14	
3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
2459	Infirmier chef d'équipe	20	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
1911	Infirmier clinicien	22	
1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
2491	Infirmier en dispensaire	22	
2462	Infirmier moniteur	19	
1915	Infirmier praticien spécialisé	28	
1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
1205	Ingénieur biomédical	23	
2244	Inhalothérapeute	18	
2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3547	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité[(5)]	10	
3557	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité chef d'équipe[(5)]	11	
6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
1660	Jardinier d'enfants	20	
6363	Journalier	4	X
6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
5141	Magasinier	7	
6356	Maître-électricien	12	X
6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6357	Maître-plombier	10	X
6380	Mécanicien de garage	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 2	10	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 3	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 4	9	X
6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
6364	Menuisier	9	X
3687	Moniteur en éducation	8	
3699	Moniteur en loisirs	7	
6407	Nettoyeur	4	X
5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
5130	Opérateur en système de production braille	5	
2363	Opticien d'ordonnances	14	
1551	Organisateur communautaire	22	
1656	Orthopédagogue	22	
1255	Orthophoniste	23	
2259	Orthoptiste	18	
6373	Ouvrier de maintenance	6	X
6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
6302	Pâtissier-boulanger	7	X
6362	Peintre	6	X
2287	Perfusionniste clinique	23	
2254	Photographe médical	12	
1233	Physiothérapeute	23	
6368	Plâtrier	5	X
6359	Plombier ou mécanicien en tuyauterie	10	X
6344	Porteur	3	X
6341	Portier	1	X
6398	Préposé à la buanderie	3	X
3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3251	Préposé à l'accueil	5	
3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
3685	Préposé à l'unité ou au pavillon	6	X
3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3204	Préposé au transport	3	
6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3203	Préposé aux autopsies	6	
3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3477	Préposé aux bénéficiaires chef d'équipe	10	X
5117	Préposé aux magasins	4	
3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3247	Préposé en orthopédie	7	
3223	Préposé en physiothérapie ou ergothérapie	7	
3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	8	
3449	Préposé en salle d'opération	6	
3229	Préposé senior en orthopédie	8	
6325	Presseur	3	X
1652	Psychoéducateur	22	
1546	Psychologue	24	
2273	Psychotechnicien	13	
3461	Puéricultrice / garde-bébé	12	
1658	Récréologue	20	
6382	Rembourreur	7	X
2694~~-1~~	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
1570	Réviseur	23	
5321	Secrétaire juridique	9	
5322	Secrétaire médicale	9	
6367	Serrurier	8	X
1572	Sexologue	22	
1573	Sexologue clinicien	23	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
1554	Sociologue	19	
2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
6361	Soudeur	10	X
1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
1109	Spécialiste en procédés administratifs	6	
1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
6422	Surveillant en établissement	8	
3679	Surveillant-sauveteur	6	X
2102	Technicien aux contributions	14	
3224	Technicien classe B	9	
2360	Technicien de braille	12	
2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
2101	Technicien en administration	14	
6317	Technicien en alimentation, classe 1	9	
6317	Technicien en alimentation, classe 2	9	
2333	Technicien en arts graphiques	12	
2258	Technicien en audiovisuel	12	
2374	Technicien en bâtiment	15	
2275	Technicien en communication	12	
2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
2257	Technicien en diététique	14	
2356	Technicien en documentation	13	
2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
2370	Technicien en électricité industrielle	13	
2381	Technicien en électrodynamique	13	
2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
2371	Technicien en électromécanique	13	
2369	Technicien en électronique	14	
2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
2367	Technicien en génie biomédical	15	
2285	Technicien en gérontologie	13	
2280	Technicien en horticulture	13	
2702	Technicien en hygiène du travail	16	
2123	Technicien en informatique	14	
2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
2228	Technicien en pharmacie	15	
2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
2368	Technicien en prévention	13	
2584	Technicien en recherche sociale	13	
2586	Technicien en travail social	16	
2112	Technicien juridique	14	
2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
2223	Technologiste médical	16	
2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	16	
2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
2295	Technologue en physiothérapie	16	
2262	Technologue en prothèses et appareils dentaires	14	
2222	Technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique)	17	
2207	Technologue en radio-oncologie	16	
2217	Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome	18	
2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
1258	Thérapeute par l'art	22	
1241	Traducteur	19	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
2375	Travailleur communautaire	16	
3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
1550	Travailleur social	22	

Notes :

1 Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emplois, se référer à la nomenclature.

2 Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

3 Le rangement 11 sera applicable au plus tard le 2 avril 2025, selon les modalités convenues entre les parties.

4 Pour connaître la date d'abolition du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

5 Pour connaître la date de création du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

6. Rangement non défini.

ANNEXE 11

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2023

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 9.12 A).
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2024

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Note :

- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 9.12 B).
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2025

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 9.12 C).
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2026

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 9.12 D). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la clause 9.13.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2027

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 9.12 E). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la clause 9.13.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AU COMITÉ SUR LES IMPACTS DE LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité paritaire aux fins d'examiner les impacts de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux sur l'emploi dans les catégories professionnelles et techniques représentées par l'APTS.

Mandat du comité

A- Prendre connaissance et faire l'examen :

- des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, réorganisation des services, développements médicaux, accessibilité aux services publics, etc.);
- de l'impact sur la main-d'œuvre des divers modes d'organisation du travail et des changements technologiques, ainsi que des exigences de poste;
- des besoins de main-d'œuvre actuels et futurs ainsi que des besoins en termes de développement des ressources humaines pour les catégories professionnelles et techniques représentées par l'APTS;
- de prospective de nouveaux champs professionnels;
- des effets en matière de gestion des ressources humaines du processus de régionalisation déjà en cours;
- de toute information pertinente.

B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux établissements et aux parties négociantes, tous les avis qu'il jugera à propos de faire.

La composition du comité

Le comité sera composé :

- de trois (3) personnes désignées par le ministère;
- de trois (3) personnes désignées par l'APTS;
- 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 2

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LE SUIVI DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION PRÉVUS À LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation (MPP) prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, L.Q. 2021, c. 27 (LMRSST) dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de suivre la mise en place et répertorier les différentes structures d'organisation des MPP dans le cadre des mesures transitoires prévues à la LMRSST et dans le cadre du règlement sur les MPP à être adopté;
- de requérir des établissements un état de situation sur l'avancement des travaux de mise en place des MPP ainsi que sur les mesures relatives aux risques psychosociaux;
- d'analyser les états de situation reçus;
- d'identifier les structures d'organisation des MPP qui démontrent un potentiel d'efficience et d'efficacité accrue;
- de répertorier et diffuser les meilleures pratiques liées aux MPP;
- de produire un bilan à l'échéance du régime intérimaire;
- de formuler des recommandations et produire un rapport final aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent également convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale, incluant un (1) représentant de la Direction de l'expérience employé (DEE) - Direction générale de la gestion de la main-d'œuvre (DGGMO) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Les parties nationales reconnaissent l'importance du développement des ressources humaines.

À cette fin, elles se rencontrent pour discuter des besoins de perfectionnement permettant aux personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession, notamment par l'entremise des activités organisées par les ordres professionnels ou de toutes autres activités de formation, de même qu'en regard des orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Elles échangent toutes les informations pertinentes sur les formations qui pourraient être rendues accessibles aux personnes salariées visées par la présente convention collective ainsi que sur les formateurs qui les dispensent. Elles peuvent également discuter de tout autre sujet qu'elles pourront convenir.

Le CPNSSS s'engage à transmettre aux établissements les renseignements pertinents discutés par les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, aux personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate.

1. AVANCEMENT D'ÉCHELON

Malgré les dispositions de la clause 18.06 de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate ne peut bénéficier de l'avancement accéléré d'un échelon à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.

2. PRIME DE RÉTENTION DES AVOCATS

2.01 La personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate peut bénéficier d'une prime de rétention à trois (3) niveaux selon les modalités d'application suivantes :

- après avoir séjourné un (1) an à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 5 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;
- après avoir séjourné deux (2) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 10 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;
- après avoir séjourné trois (3) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 15 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18.

Les trois (3) niveaux de prime ne sont pas cumulables.

Les règles relatives à l'avancement dans les échelles de salaire prévues à la convention collective s'appliquent aux fins du calcul de la durée de séjour à l'échelon 18.

2.02 La prime de rétention est accordée sur rendement satisfaisant. Elle est maintenue d'une année à l'autre à moins que l'Employeur ne signifie par un avis écrit à la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate que celle-ci ne produit plus un rendement satisfaisant. Cet avis est transmis à la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate au moins trente (30) jours avant la date de cessation de la prime.

2.03 Cette prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 3 PRIME EN CONTENTIEUX DE LA DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

3.01 La personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate, qui œuvre au sein du contentieux de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), bénéficie d'une prime applicable sur les heures rémunérées, par période de paie de quatorze (14) jours, selon le pourcentage applicable aux paliers suivants :

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

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

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

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

3.02 La prime prévue au paragraphe 3.01 de la présente lettre d'entente est non cumulable à la prime de rétention des avocats prévue au paragraphe 2.01 de la présente lettre d'entente. La prime la plus avantageuse des deux (2) s'applique à la personne salariée qui répond aux conditions requises pour le versement de l'une ou l'autre de ces primes.

3.03 La prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

3.04 La prime prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national concernant la charge de travail des personnes salariées.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

a) Dans les douze (12) mois de la création du comité, effectuer un suivi auprès des instances pertinentes afin de répertorier le ou les outils susceptibles d'avoir été développés par elles, afin d'aider à la gestion de la charge de travail ;

b) Analyser les outils d'aide à la gestion de la charge de travail répertoriés afin de dégager les meilleures pratiques observées ;

c) Le cas échéant, faire des recommandations aux instances pertinentes.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues à l'article 9 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire tels que prévus au paragraphe c) de la clause 38.03 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION ET DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'une ou l'autre des clauses 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'Employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le Syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les centres d'activités de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

CONCERNANT LA RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE DANS LE CADRE DU COURS DE MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Dans le cadre des dispositions relatives à la reconnaissance de scolarité additionnelle pour les professionnels ou professionnelles, la personne salariée, ayant complété et réussi vingt-sept (27) crédits de cours théoriques du programme de maîtrise en service social de l'Université Laval, bénéficie des dispositions de l'article 17 comme si elle avait complété et réussi trente (30) crédits en autant que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, reconnaisse les études de cette personne salariée comme équivalant à une année d'étude.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES PRÉVUE À L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) d'une part, et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) d'autre part, peuvent, au besoin, se rencontrer pour modifier la liste des médecins-arbitres apparaissant à l'alinéa 3 de la clause 30.29 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE AU CENTRE HOSPITALIER ET CENTRE DE RÉADAPTATION ANTOINE-LABELLE

1- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle[1] qui, au 1er mai 2000, étaient titulaires de poste et bénéficiaient des congés mobiles prévus à l'article 22 continuent d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées qui, au 1er mai 2000, étaient inscrites sur la liste de disponibilité et bénéficiaient de la compensation monétaire prévue à la clause 38.04 continuent d'en bénéficier jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application de l'article 22 ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

4- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle qui, au 1er mai 2000, bénéficiaient de la prime en psychiatrie prévue à la clause 37.16 continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins généraux de courte durée dans un des titres d'emplois suivants :

- agent ou agente d'intégration;
- éducateur ou éducatrice;
- responsable d'unité de vie/et ou réadaptation;
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir.

---

1 Du Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU CENTRE DE RÉADAPTATION LE CLAIRE FONTAINE

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval[1] avant le 14 septembre 1990 qui bénéficiaient le 22 octobre 1992 de la prime en psychiatrie continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont directement reliées aux soins des bénéficiaires.

2. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval avant le 14 septembre 1990 continuent de bénéficier des congés mobiles en psychiatrie tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

---

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE AUX MODALITÉS LORS DE L'AFFICHAGE DE POSTES DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI VISÉS PAR UN REHAUSSEMENT D'HEURES

Article 1 Titres d'emploi visés

La présente lettre d'entente s'applique pour les titres d'emploi suivants :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Avocat ou avocate (1114);
- Éducateur ou éducatrice (2691);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Psychologue (1546);
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

2. Modalités applicables

1. Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou devient vacant, l'Employeur doit :

   - afficher les postes nouvellement créés sur la base du nombre d'heures par semaine prévue à la nomenclature des titres d'emplois, à l'exception du 37,50 heures;

   - afficher les postes devenus vacants sur la base du nombre d'heures par semaine prévue à la nomenclature des titres d'emplois à l'exception du 37,50 heures. Toutefois, si le poste était à 37,50 heures, le poste peut être affiché à 37,50 heures.

2. Lorsque le poste obtenu est établi sur la base d'une semaine normale de 35 heures ou de 36,25 heures, l'Employeur peut offrir à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel, la possibilité d'être rehaussée sur son poste sur la base d'une semaine normale de 37,50 heures de façon définitive.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE À LA PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

La personne salariée qui, le 14 mai 2006, œuvrait dans une mission CLSC ou CPEJ et qui bénéficiait d'une prime de chef d'équipe, continue de recevoir, en plus du salaire prévu à son titre d'emploi et tant qu'elle continue à exercer cette fonction, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
33,08	34,01	34,89	35,76	37,01

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1- examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2- évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3- effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de six (6) représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE À LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

Les parties négociantes recommandent aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études, dont, le cas échéant, les mandats sont notamment :

- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation famille-travail-études;
- d'analyser les données recueillies;
- de proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets-pilotes.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par les parties locales.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

Les parties locales ou la personne salariée et l'Employeur peuvent, par entente, mettre en place un aménagement du temps de travail, comprenant notamment les modalités suivantes:

- la date de la mise en application;
- la durée de la demande d'aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'aménagement du temps de travail à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'Employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté, à moins que les parties locales en conviennent autrement.

A. Quart de jour ou de soir

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

B. Quart de nuit

a) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions aux paragraphes A) et B) de la clause 37.02 s'appliquent.

b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :

   i) par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours;

ii) et, par la réduction de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- 14 % de la prime équivaut à 2 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 15 % de la prime équivaut à 3,7 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 16 % de la prime équivaut à 5,3 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu du paragraphe A) de la clause 37.02 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;
b) congé annuel;
c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6^{e}) journée ouvrable;
e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);
f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant quinze (15) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'Employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'Employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Conseiller ou conseillère en adaptation au travail (1703);
- Criminologue (1544);
- Éducateur ou éducatrice physique / kinésiologue (1228);
- Ergothérapeute (1230);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- Organisateur ou organisatrice communautaire (1551);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Psychologue (1546);
- Thérapeute par l'art (1258);
- Spécialiste en activités cliniques (1407).

2) Codes 2000 à 2999 :

- Aide social ou aide sociale (2588);
- Éducateur ou éducatrice (2691);
- Technicien ou technicienne en travail social (2586);
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- Technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);
- Technologue en physiothérapie (2295);
- Travailleur ou travailleuse communautaire (2375);
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation (2694).

ARTICLE 2 JOURNÉE CHÔMÉE

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par la présente lettre d'entente, peut convertir une partie de la prime prévue à la clause 37.15 en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'article 22 et aux annexes 6 et 8.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;

- le choix de conversion d'une partie de la prime en trois journées chômées doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'Employeur;
- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

Toutefois, la personne salariée détenant un titre d'emploi apparaissant à la liste ci-dessous mentionnée, ne peut bénéficier de la journée chômée :

- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 La présente lettre d'entente s'applique aux centres ou sous-centres d'activités suivants :

- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS);
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE);
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS-Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique);
- 6661 Services spécifiques en itinérance;
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis;
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie;
- 6946 Internat – Déficience physique;
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique;
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans;
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 7000 Centre pour activités de jour;
- 7010 Atelier de travail;
- 7690 Transport externe des usagers;
- 7710 Sécurité;
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux;
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux;

- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention;
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive.

Nonobstant les dispositions précédentes, pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC) recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient de la prime prévue à la clause 37.15.

3.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

3.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le Syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT DES ENJEUX PROFESSIONNELS DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national afin d'adresser les enjeux professionnels.

ARTICLE 1 ENGAGEMENT ET SUIVI NATIONAL :

Dans les trente (30) jours de la création du comité, les parties doivent identifier :

- les titres d'emploi à discuter dans le cadre des échanges sur les enjeux professionnels;
- les titres d'emploi visés par l'introduction de personnes salariées étudiantes aux fins des projets pilotes locaux;

Le comité a pour mandats :

- de déterminer les critères et les modalités applicables aux personnes salariées étudiantes;
- d'examiner le contexte de rétention et d'attraction des personnes salariées des titres d'emploi qui auront été déterminés sur la base de l'analyse des indicateurs suivants, en fonction des données disponibles :
  - l'évolution des effectifs (individus à temps complet, à temps partiel et les équivalents temps complet (ETC));
  - le taux de dotation (pourcentage d'occupation des postes);
  - le taux de rétention;
  - le taux de précarité;
  - l'évolution des heures totales travaillées;
- d'évaluer les effets des projets pilotes locaux prévus à l'article 2;
- d'analyser les titres d'emploi et leur possible déclinaison en vue d'une progression de carrière dans le réseau de la santé et des services sociaux, notamment en ce qui concerne des titres de promotion (coordonnatrice, assistante-chef, institutrice clinique), des titres dits de pointe (spécialistes, experts, émérites) et des titres d'intégration à la profession (candidat à la profession, étudiant, stagiaire);
- d'analyser les perspectives de valorisation et de promotion des titres d'emploi de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux;
- de produire un bilan final des travaux et faire des recommandations aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective;

Les parties peuvent également convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

ARTICLE 2 ENGAGEMENT ET SUIVI LOCAL :

Les parties locales conviennent de mettre en place de projets pilotes locaux au plus tard six (6) mois suivant le début des travaux prévus à la présente lettre d'entente, selon les modalités établies par le comité national.

L'Employeur a la responsabilité de déterminer les tâches à effectuer selon le titre d'emploi de référence en fonction du niveau de scolarité complété. Il est entendu que ces tâches ne peuvent correspondre à la totalité de celles prévues au libellé du titre d'emploi de référence ni à un autre titre d'emploi prévu à la nomenclature.

L'Employeur assure le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes locaux prévus à la présente lettre d'entente.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité national est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE DU TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détenant le titre d'emploi de psychologue (1546).

ARTICLE 2 MAJORATION DE SALAIRE

La personne salariée visée a droit à une majoration de salaire de 10,0 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration salariale est applicable sur le taux de base horaire de la personne salariée[1].

Méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale[2]

Le pourcentage de majoration salariale est diminué de tout ajustement salarial[3] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la clause 9.12 et de l'ajustement salarial prévu à la clause d'ajustement 9.13.

La diminution de la majoration salariale est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage de la majoration salariale est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Le pourcentage de référence de la majoration salariale, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Mathématiquement :

$$\%\ Majoration\ salariale_{t+1} = \left[\left(\frac{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_t \times (1 + \%\ Majoration\ salariale_t / 100)}{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent[4].

1. La personne salariée qui reçoit la majoration salariale, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée hors taux ou hors échelle.

2. Le calcul de la majoration salariale est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

3. Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

4. Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le

Le pourcentage obtenu, de la majoration salariale, est arrondi à une décimale après la virgule[5].

Si, au cours de la durée de la convention collective, la majoration salariale est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le Syndicat.

ARTICLE 3 PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

La personne salariée visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,5 % de son taux de base horaire, bonifié de la majoration salariale prévue à l'article 2, si elle travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

Le nombre d'heures est constitué des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence suivantes :

- Les congés suivants prévus à la convention collective :
  - les congés annuels;
  - les congés fériés;
  - les congés de maladie;
  - les congés mobiles;
  - les congés spéciaux en vertu des clauses 25.19 et 25.19A;
  - les congés spéciaux en vertu de l'article 24.
- Les libérations syndicales rémunérées par l'Employeur ou remboursées par le Syndicat lorsqu'il est prévu que la personne salariée visée est au travail;
- La formation offerte par l'Employeur et prévue à l'horaire de travail;
- Les absences rémunérés par l'Employeur en vertu de l'article 59 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou de l'article 36 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);
- Les périodes d'invalidité prévues à l'alinéa b) de la clause 30.19.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2028.

troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

5. Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le deuxième chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième chiffre est inférieur à cinq. Si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier est porté à l'unité supérieure et le deuxième et les suivants sont retranchés.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée à temps partiel en y faisant les adaptations suivantes :

- Les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention;

- Les heures d'absence rémunérées en bénéfices marginaux coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne salariée sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LES COMITÉS NATIONAUX

Malgré les dispositions de la clause 10.16 de la convention collective, les libérations syndicales pour participer aux travaux ou pour assister aux séances des comités nationaux créés en vertu de la convention collective 2024-2028 sont sans salaire et visées par les modalités de la clause 10.05 de la convention collective.

Ces comités sont notamment les suivants :

- comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP;
- comité de travail sur les droits parentaux;
- comité national de travail relatif au soutien des intervenants œuvrant dans la mission centre jeunesse;
- comité national de travail relatif aux projets pilotes locaux visant la santé globale des personnes salariées;
- comité national de travail concernant la charge de travail;
- comité national de travail concernant les personnes salariées travaillant dans certaines régions aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre;
- comité national intersyndical de travail sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;
- comité national intersyndical de travail concernant l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;
- comité national intersyndical de travail concernant des mesures pour certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale;
- comité national intersyndical de travail relatif aux avocats du réseau de la santé et des services sociaux;
- comité national de travail concernant les enjeux professionnels;
- comité national de travail concernant la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15;
- comité national de travail sur la mise à jour des installations visées par l'article 22 ainsi que les annexes 6 et 8.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de:

    a. S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;

    b. S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et règlementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

2. Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de quatre (4) représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

[1] En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL RELATIF À L'INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES ISSUES DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Les parties conviennent de former un comité national intersyndical de travail portant sur l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'analyser les enjeux culturels liés à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;

- d'analyser les enjeux liés à la rémunération et à l'accessibilité à certains titres d'emploi;

- de collaborer à la recherche de mesures pour favoriser l'attraction et l'intégration de la main-d'œuvre issue des communautés autochtones.

Le comité formule des recommandations et produit un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois précédents l'échéance de la convention collective.

Par ailleurs, les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale;

- sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQESS-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL PORTANT SUR LA MISE À JOUR DES DISPOSITIONS NATIONALES DANS LE CONTEXTE DE LA CRÉATION DE SANTÉ QUÉBEC ET DE L'ADOPTION DU PROJET DE LOI 15 VISANT À RENDRE LE SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX PLUS EFFICACE

CONSIDÉRANT l'adoption du projet de loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace (ci-après « PL 15 ») le 9 décembre 2023;

CONSIDÉRANT la création de Santé Québec;

CONSIDÉRANT la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (U-0.1) et les modifications à venir;

CONSIDÉRANT la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2).

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité national de travail aux fins d'examiner les impacts de cette transformation sur les dispositions nationales de la convention collective découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15.

MANDATS DU COMITÉ

Ce comité a pour mandats de :

- analyser les impacts possibles sur les dispositions de la convention collective;

- soumettre ses analyses et formuler des recommandations aux parties négociantes, au plus tard dans les douze (12) mois précédant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire avec l'accord de l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE NO 24

RELATIVE AU SOUTIEN DES INTERVENANTS OEUVRANT DANS LA MISSION CENTRE JEUNESSE

ARTICLE 1 PROJETS PILOTES LOCAUX

Les parties conviennent de mettre en place des projets pilotes locaux selon l'un ou l'autre des quatre (4) types de projets suivants, dans la mission centre jeunesse (CJ)[1]:

1. co-intervention

   Ce projet pilote local vise à pairer une nouvelle personne salariée avec un intervenant qui possède l'expérience requise avec cette clientèle pour une période à être déterminée par les parties locales selon les besoins de la nouvelle personne salariée.

2. intervenant pivot

   Ce projet pilote local vise la coordination et la complémentarité des soins et des services afin d'assurer le continuum de services pour l'usager et sa famille avec les différents professionnels et partenaires impliqués au dossier. Ce projet pilote local s'adresse aux personnes salariées des titres d'emploi œuvrant dans le secteur psychosocial du programme jeunesse.

3. communauté de pratiques

   Ce projet pilote local vise à mettre en place différents outils de soutien à la pratique dans le but de développer l'analyse clinique ainsi que des compétences en matière d'intervention jeunesse. La communauté de pratiques permet de partager l'expertise et de développer le savoir collectif en matière d'intervention. Cette communauté est animée par des intervenants dont l'expertise est reconnue par les pairs.

4. projets innovants

   Ce projet pilote local vise à améliorer les conditions de pratique des personnes salariées intervenantes en protection de la jeunesse.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des budgets des projets pilotes locaux. Le CPNSSS dispose d'un budget de 1,6 M$, et ce, jusqu'au 30 mars 2028.

[1] Incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), mais excluant les centres d'activités suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

ARTICLE 2 ENGAGEMENT ET SUIVI LOCAL

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de confier au comité de relations professionnelles (CRP) prévu à la clause 29.03 de la convention collective les mandats suivants :

- assurer le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes locaux prévus à la présente lettre d'entente, selon les indicateurs déterminés par le comité national, et ce, dans la perspective d'assurer une meilleure stabilité des équipes;
- répertorier les tâches administratives effectuées par les personnes salariées dans le secteur;
- produire un rapport au comité paritaire national de travail prévu à l'article 3 de la présente lettre d'entente au plus tard le 31 décembre 2026.

ARTICLE 3 ENGAGEMENT ET SUIVI NATIONAL

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail ayant pour mandats :

- d'assurer le suivi de la présente lettre d'entente;
- de recenser et d'analyser les projets pilotes locaux mis en place dans les établissements ayant pour objectifs de réduire le temps dédié à la rédaction et aux tâches administratives;
- d'analyser l'effet des projets pilotes locaux prévus à la présente lettre d'entente, sur la base d'analyse des indicateurs suivants, en fonction des données disponibles :
    - taux de départ annuel;
    - taux de rétention des personnes nouvellement embauchées;
    - ratio d'heures d'absentéisme par type d'absence;
    - taux d'heures supplémentaires;
    - nombre d'heures effectuées par la main-d'œuvre indépendante;
    - tout autre indicateur jugé pertinent par les parties selon le projet pilote local soumis.

  Les projets pilotes locaux sont analysés à deux (2) moments, soit au mi-mandat et lors de la réception du rapport prévu à l'article 2.
- d'assurer un suivi de la mise en œuvre des standards de pratique en CJ;
- d'analyser les constats et les observations contenus dans les rapports produits par les CRP en lien avec les tâches administratives, et ce, notamment en ce qui a trait à leur impact sur la charge de travail;
- de collaborer à la recherche de moyens pour améliorer les pratiques et les conditions d'exercice et réduire la charge administrative et cléricale;
- de produire un bilan final des travaux et faire des recommandations aux parties négociantes afin de s'assurer de l'atteinte et du maintien des objectifs de la présente lettre d'entente au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource si les parties en conviennent.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL POUR LES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, concernant les conditions de travail des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate (1114).

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'examiner les éléments suivants :

    a) La rémunération globale des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate.

    b) Le contexte de rétention et d'attraction des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

        - l'évolution des effectifs (personnes salariées à temps complet, à temps partiel et les équivalents temps complet (ETC));
        - le taux de dotation (pourcentage d'occupation des postes);
        - le taux de rétention;
        - le taux de précarité;
        - l'évolution des heures totales travaillées;

        et ce, en tenant compte des centres d'activités, et afin d'en ressortir les principales caractéristiques.

    c) Les effets de la prime temporaire en contentieux de la Direction de protection de la jeunesse prévue à l'article 3 de la lettre d'entente no 4 (Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate) sur l'attraction et la rétention des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate, et ce, sur la base des indicateurs prévus au paragraphe b) de la présente lettre d'entente.

    d) La pertinence de maintenir la prime analysée au paragraphe c) au-delà de sa date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier, le cas échéant.

    e) Tout autre sujet convenu entre les parties.

2. Produire un bilan final aux parties négociantes, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération des professionnèles (FP-CSN) et Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN).

LETTRE D'ENTENTE NO 26

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL CONCERNANT LES PERSONNES SALARIÉES OEUVRANT DANS CERTAINES RÉGIONS AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES SÉVÈRES DE DISPONIBILITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail visant à tenter de trouver des solutions pour les établissements aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre.

CHAMP D'APPLICATION

Les régions visées par la présente lettre d'entente sont les suivantes :

- Abitibi-Témiscamingue;
- Côte-Nord;
- Gaspésie-les-Îles-de-la-Madeleine;
- Outaouais.

ARTICLE 1 ENGAGEMENT ET SUIVI NATIONAL

MANDATS DU COMITÉ

Pour les régions visées, le comité national a pour mandats de :

1. documenter et analyser, selon les indicateurs, les problématiques d'attraction et de rétention des personnes salariées;

2. collaborer à la recherche de moyens pour atténuer les problématiques de disponibilité de la main-d'œuvre;

3. répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière d'attraction et de rétention;

4. analyser l'effet des projets pilotes locaux prévus à la présente lettre d'entente;

5. recevoir et analyser les projets pilotes locaux;

6. faire des recommandations aux parties négociantes, notamment quant aux mesures structurantes visant à attirer et à retenir la main-d'œuvre;

7. produire un bilan final au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Les parties disposent d'un budget total de 3 M$ par année financière, et ce, jusqu'au 30 mars 2028 pour mettre en place des projets pilotes locaux. De ce budget total, une somme équivalente à 1,3 M$ doit être consacrée, annuellement, aux régions de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue.

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget au cours d'une année financière, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2028.

Dans le cadre de leurs travaux, les parties conviennent que, si les projets pilotes locaux développés avec l'accord des parties locales concernées n'utilisent pas l'ensemble du budget mentionné ci-haut, les sommes restantes seront appliquées au budget de développement des ressources humaines, en date effective du 30 mars 2028.

Le CPNSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des budgets des projets pilotes locaux.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité national est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

ARTICLE 2 ENGAGEMENT ET SUIVI LOCAL

Les parties locales proposent au comité national la mise en place de projets pilotes locaux ayant pour objectif de répondre aux problématiques de la main-d'œuvre dans les installations situées dans les régions visées.

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de confier au comité de relations professionnelles (CRP) prévu à la clause 29.03 de la convention collective les mandats suivants :

- assurer le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes locaux prévus à la présente lettre d'entente, selon les indicateurs déterminés par le comité national;
- produire un bilan au comité national de travail prévu à l'article 1 de la présente lettre d'entente au plus tard le 30 mars 2027.

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE AUX PROJETS PILOTES LOCAUX VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national concernant la mise en place de projets pilotes locaux visant la santé globale des personnes salariées.

ARTICLE 1 PROJETS PILOTES LOCAUX

Le comité convient de mettre en place des projets pilotes locaux qui doivent viser l'amélioration de la santé physique et psychologique, de la sécurité et du bien-être au travail des personnes salariées.

Le comité priorise la mise en place de projets pilotes locaux dans les centres jeunesse, les unités internes des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en résidences à assistance continue, étant toutefois compris que les projets pilotes locaux visant d'autres secteurs d'activités peuvent être proposés, s'ils s'inscrivent dans le cadre des objectifs de la présente lettre d'entente.

Les projets pilotes locaux peuvent prendre diverses formes et porter sur divers types de mesures, mais les parties convenant toutefois de considérer prioritairement l'opportunité de mettre en place des projets pilotes locaux introduisant des cellules de bien-être et de sécurité.

Au surplus, le comité évalue la possibilité de poursuivre des projets porteurs qui émanent de la lettre d'entente no 27 relative au forum visant la santé globale des personnes salariées de la convention collective 2022-2023, tel que le coach santé et sécurité au travail (SST), l'analyse des risques psychosociaux et celle de l'ergonomie de l'environnement de travail.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des budgets des projets pilotes locaux. Les parties disposent d'un budget de 1,8 M$, et ce, jusqu'au 30 mars 2028.

Les projets débutent au plus tard trois (3) mois suivant leur approbation.

ARTICLE 2 ENGAGEMENT ET SUIVI LOCAL

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de confier au comité de relations professionnelles, prévu à la clause 29.03 de la convention collective, les mandats suivants :

- d'assurer le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes prévus à la présente lettre d'entente, selon les indicateurs déterminés par le comité national;
- produire un rapport au comité paritaire national de travail prévu à l'article 3 de la présente lettre d'entente au plus tard le 30 mars 2027.

ARTICLE 3 ENGAGEMENT ET SUIVI NATIONAL

Le comité national a pour mandats :

- d'assurer le suivi de la présente lettre d'entente;
- de produire un bilan final des travaux et faire des recommandations aux parties négociantes afin de s'assurer de l'atteinte et du maintien des objectifs de la présente lettre d'entente au plus tard 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource si les parties en conviennent.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DU CENTRE DE SERVICE EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC

Les dispositions des clauses 22.03, 37.16 et 38.04 de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées du Centre de services en déficience intellectuelle Mauricie/Centre-du-Québec[1], et ce, pour la durée de leur affectation. Pour les personnes salariées à temps partiel, la compensation monétaire prévue à la clause 38.04 s'applique aux heures travaillées dans l'aile ou service psychiatrique du Centre hospitalier du Centre de la Mauricie.

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

LETTRE D'ENTENTE NO 29

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'ÉTABLISSEMENT SUIVANT

CÔTE-NORD (09)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :

- Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord;
- CLSC Schefferville.

AVANTAGES SOCIAUX

Le deuxième paragraphe de la clause 24.01 de la convention collective est modifié de la façon suivante :

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet, et ce, si le lieu des funérailles se situe à l'extérieur du secteur visé.

LETTRE D'ENTENTE NO 30

RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

1 DÉFINITION

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à la clause 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la règlementation fiscale.

Ce régime de congé CFTÉ-ÉS comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

2 DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application de l'alinéa g) de la clause 7. La durée du régime inclut la période du congé.

3 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- de soins de fin de vie;
- d'un décès à l'étranger;
- d'un lourd handicap;
- d'une autre situation familiale convenue, par arrangement local, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à la clause 5.

5 CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété un (1) an de service;

c) effectuer une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS;
- la durée du congé;
- le moment de la prise de congé;
- le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à la clause 4.

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

d) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à la clause 4;

e) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en horaire de quatre (4) jours lors de l'entrée en vigueur du contrat.

6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation. Toutefois, les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée auquel cas, les dispositions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

Dans tous les cas, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14 de la convention collective.

7 MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS	
	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins du congé annuel.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 7, conformément aux dispositions de la clause 30.19 de la convention collective. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80%) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 7 conformément aux dispositions de la clause 30.19 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 7, conformément aux dispositions de la clause 30.19 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée voit sa participation au régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraine le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la lettre d'entente sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

l) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

1- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

2- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée, sans intérêt, d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat.

3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse, sans intérêt, le solde à l'Employeur.

m) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de rupture de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'Employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'Employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

o) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à la clause 4. Toutefois, le congé doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Le salaire que la personne salariée à temps partiel recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Les bénéfices marginaux prévus aux clauses 38.03 et 38.04 de la convention collective sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

p) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) de la clause 7;

2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé CFTÉ-ÉS.

q) Régimes d'assurance collective

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions de la clause 30.16 de la convention collective, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions de la clause 30.16 de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de la clause 7. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

r) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

8 REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit, en plus des dispositions prévues aux clauses 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

1- ne pas avoir bénéficié d’un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens de la clause 26.01 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

2- doit s’être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités des alinéas 1 et 2 de la présente clause.

LETTRE D'ENTENTE NO 31

LIANT LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CH STE-THÉRÈSE DE SHAWINIGAN ET LE CENTRE HOSPITALIER DU CENTRE DE LA MAURICIE

1. Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente titulaires de poste à l'emploi du Centre Hospitalier du Centre de la Mauricie[1] au 1er mai 2000 qui bénéficiaient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques ou des cours équivalant reçoivent, si elles ont réussi leur examen, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
13,53	13,91	14,27	14,63	15,14

Si elles n'ont pas réussi, elles reçoivent une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
10,46	10,75	11,03	11,31	11,71

et bénéficient des congés mobiles prévus à la clause 22.03 tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2. Les personnes salariées membres du Syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente inscrite sur la liste de rappel au 1er mai 2000 bénéficient de la compensation monétaire prévue à la clause 38.04 et /ou de la prime prévue au paragraphe précédent jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3. Les personnes salariées membres du Syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente qui ont ou qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application des clauses 22.01 et 22.02 ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

LETTRE D'ENTENTE NO 32

RELATIVE À L'AUTOGESTION DES HORAIRES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place des mesures qui favorisent l'attraction et la rétention des personnes salariées, afin d'assurer une plus grande accessibilité aux soins et services offerts à la population;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'assurer une stabilité des équipes de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre aux personnes salariées d'aménager leurs horaires de travail, afin de favoriser la conciliation famille-travail-études;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'accroître la satisfaction des personnes salariées et leur engagement concernant leurs horaires de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer le recours au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT l'implication du ministère de la Santé et des Services sociaux dans le déploiement et la mise en œuvre de l'autogestion des horaires.

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 OBJECTIF

1.01 L'objectif de la présente lettre d'entente est de favoriser l'engagement des personnes salariées dans la confection et la gestion de leur horaire, afin d'améliorer la prévisibilité et la stabilité de celui-ci, la continuité des soins et services, tout en améliorant leur conciliation famille-travail-études.

ARTICLE 2 DÉFINITION DE L'AUTOGESTION DES HORAIRES

2.01 Il s'agit d'un mode volontaire de gestion partagée des horaires, agile et proactif, impliquant la participation et la responsabilisation des personnes salariées dans la planification de leurs horaires de travail. Il est nécessaire d'effectuer une recherche collective de solutions aux problématiques reliées à celles-ci, et ce, tant au niveau de la confection des horaires que de l'application en cours d'horaire.

2.02 L'autogestion des horaires permet à la personne salariée d'inscrire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'Employeur et du nombre d'effectifs qu'il requiert. Plus spécifiquement, cette approche instaure des mesures qui permettent à une personne salariée de participer à l'élaboration et à la modification de son horaire de travail, tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail ainsi que des besoins du centre d'activités.

ARTICLE 3 MODALITÉS APPLICABLES AUX CENTRES D'ACTIVITÉS ET TITRES D'EMPLOI EN AUTOGESTION DES HORAIRES

3.01 Préalablement au déploiement de l'autogestion des horaires pour un regroupement de titres d'emploi dans un centre d'activités, l'Employeur avise le syndicat au niveau local du déploiement de

l'autogestion. Le syndicat au niveau local peut s'assurer de l'adhésion volontaire de l'équipe en autogestion.

3.02 Le processus d'autogestion des horaires inclut les personnes salariées titulaires de postes d'un même regroupement de titres d'emploi. Ce processus peut inclure également les personnes salariées de ce titre d'emploi de l'équipe volante et non détentrices de poste lorsqu'elles sont affectées pour la durée de la période de l'horaire, dans le centre d'activités.

3.03 Les principales étapes de l'autogestion des horaires sont, notamment :

- la détermination, par l'équipe en autogestion, des modalités prévues au paragraphe 3.05 de la présente lettre d'entente;

- la détermination et la diffusion de balises, par le gestionnaire, concernant les besoins du centre d'activités et du nombre d'effectifs requis;

- la confection de l'horaire qui comprend, notamment, les étapes suivantes :

    - première (1re) étape : L'expression de préférence pour les heures associées au poste, les congés, les ajouts de disponibilité et hors disponibilité, l'inscription des heures de garde, les quarts de travail à découvert, et ce, en temps régulier;

    - deuxième (2e) étape : L'expression de préférence pour les quarts de travail non comblés à la première étape, et ce, en temps supplémentaire;

    - troisième (3e) étape : Les besoins restants sont comblés selon les dispositions locales de la convention collective;

- l'affichage des horaires selon les modalités déterminées par l'équipe en autogestion.

À chacune des étapes précédentes, le gestionnaire et l'équipe en autogestion équilibrent l'horaire de travail en fonction des balises déterminées et des besoins identifiés.

Malgré ce qui précède, si le modèle ne fonctionne pas, l'équipe en autogestion, après discussion visant à tenter de résoudre la problématique, revient au modèle habituel de confection d'horaire de l'établissement selon les dispositions locales de la convention collective, et ce, à la prochaine période horaire ou à tout autre moment convenu avec le gestionnaire.

3.04 L'équipe en autogestion et le gestionnaire doivent s'assurer d'intégrer à l'horaire les personnes salariées qui arrivent en cours d'horaire.

3.05 L'équipe en autogestion peut déterminer, notamment :

- le mode de fonctionnement pour la prise de décisions;
- la période de l'horaire (minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines);
- les échéanciers et les modalités concernant la planification, la confection et la modification des horaires;
- le fonctionnement pour les ajouts d'affectations;
- les modalités pour répartir le temps supplémentaire;

- les modalités de l'étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- les outils de communication à mettre en place pour faciliter l'autogestion.

3.06 Les modalités déterminées par l'équipe en autogestion sont consignées par écrit.

Elles doivent être transmises au gestionnaire et au Syndicat au niveau local.

Concernant les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'une entente, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

3.07 La personne salariée en autogestion peut de façon volontaire, aménager sa semaine régulière de travail, notamment de la façon suivante:

- avoir une journée régulière de travail de plus de huit (8) heures;
- choisir un horaire sans égard au respect de l'intervalle minimum de seize (16) heures entre deux (2) quarts de travail lors d'un changement de quart;
- échanger des quarts de travail à l'intérieur de l'horaire en cours;
- travailler plus d'une fin de semaine sur deux;
- choisir un autre étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

3.08 Le paragraphe 3.07 de la présente lettre d'entente s'applique nonobstant toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

3.09 À l'exception de l'application du volontariat, l'autogestion ne peut avoir pour effet de modifier les éléments constitutifs du poste d'un membre de l'équipe de travail en autogestion ou de diminuer le nombre d'heures prévu à son poste.

3.10 L'équipe convient de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler toute mésentente qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente lettre d'entente.

3.11 Étant donné le caractère volontaire du modèle d'autogestion, l'équipe, après avoir confirmé qu'elle n'y adhère plus, peut en tout temps y mettre fin.

3.12 À l'occasion d'un affichage de poste, tel que défini dans les dispositions locales de la convention collective et qui est visé par une équipe en autogestion, les parties locales peuvent convenir d'inscrire la mention, à titre indicatif, que ce poste fait actuellement partie d'un centre d'activités où il y a autogestion des horaires.

ARTICLE 4 ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

4.01 Le comité de relations de professionnelles prévu à l'article 29 des dispositions nationales de la convention collective est mandaté pour assurer la mise en œuvre et le suivi de l'application de la présente lettre d'entente.

4.02 Dans le cadre de la présente lettre d'entente, ce comité a pour mandats :

- d'assurer un suivi et une évaluation des effets de l'autogestion des horaires de travail, notamment sur l'utilisation du temps supplémentaire, le recours à la main-d'œuvre

indépendante, la satisfaction des personnes salariées et la qualité de l'offre de soins et de services sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, et ce, à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité;

- de participer à la recherche de solutions lorsque cela est requis.

ARTICLE 5 SUIVI NATIONAL DE LA LETTRE D'ENTENTE

5.01 Les parties nationales conviennent de confier au comité provincial permanent de négociation le mandat de discuter des enjeux rencontrés par les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 33

RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE L'ASSIDUITÉ AU TRAVAIL

Les parties conviennent de verser un montant forfaitaire pour reconnaître l'assiduité au travail de la personne salariée œuvrant dans une équipe en autogestion des horaires au sens de la lettre d'entente no 32, dans les centres d'activités dont les services sont offerts vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine et qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature), selon les modalités suivantes :

a) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100 $) lorsqu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d'une période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie;

b) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 $) lorsqu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d'une deuxième période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie consécutives à la première période.

Une personne salariée peut recevoir un montant maximal de trois cents dollars (300 $) par période de quatre (4) semaines en vertu de la présente lettre d'entente.

Au terme de la période de quatre (4) semaines consécutives, la personne salariée peut recevoir à nouveau les montants forfaitaires susmentionnés, selon la même séquence et les mêmes modalités.

Aux fins d'application de ce qui précède, lorsque la personne salariée bénéficie d'absences autorisées rémunérées prévues à la convention collective, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières effectivement travaillées lors de la période de référence. La personne salariée perd l'admissibilité à l'ensemble du montant forfaitaire pour la période visée lors de toute autre absence.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 34

RELATIVE À LA COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet, comportant le nombre d'heures prévu au titre d'emploi, dont l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste de la personne salariée.

ARTICLE 2 MODALITÉS

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 $).[1]

Le remboursement est effectué sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a assumé le paiement.

Advenant qu'une personne salariée soit visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

La personne salariée qui provient d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et qui a déjà bénéficié d'un remboursement de la cotisation à un ordre professionnel, ne peut bénéficier d'un nouveau remboursement pour cette période.

Dans le cas où la personne salariée quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans le RSSS, elle doit rembourser à l'Employeur, au prorata des heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

1. Cette disposition s'applique également aux personnes salariées de la catégorie de personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux inscrites au registre des personnes bénéficiant de droits acquis lui permettant d'exercer des actes réservés aux membres d'un ordre professionnel.

LETTRE D'ENTENTE NO 35

RELATIVE À LA MISE À JOUR DES ÉTABLISSEMENTS ET INSTALLATIONS VISÉS PAR L'ARTICLE 22, L'ANNEXE 6 ET L'ANNEXE 8 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur la mise à jour des installations visées par l'article 22 ainsi que les annexes 6 et 8 de la convention collective.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- D'étudier et analyser les demandes de mises à jour des établissements, des syndicats ou de l'une ou l'autre des parties nationales en regard des établissements et des installations visées par l'article 22 ainsi que les annexes 6 et 8;

- De soumettre aux parties négociantes des recommandations en fonction d'un échéancier déterminé par les parties.

Le comité se rencontre dans les trente (30) jours de la réception d'une demande.

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, établit son plan de travail.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre d'une personne-ressource.

La présente lettre d'entente prend fin quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 36

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINS TITRES D'EMPLOI ŒUVRANT EN SANTÉ MENTALE

CONSIDÉRANT la volonté gouvernementale de rehausser l'offre de services en santé mentale notamment en misant sur la prestation de travail des personnes salariées de certains titres d'emploi de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant en santé mentale;

CONSIDÉRANT la volonté du gouvernement de rehausser l'offre de services en ce qui a trait à la psychothérapie, conformément aux dispositions de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines**,** connue sous le nom de projet de loi 21 et adoptée par l'Assemblée nationale du Québec, en juin 2009;

CONSIDÉRANT que l'acte de psychothérapie est exercé presque exclusivement par les psychologues alors que d'autres titres d'emploi œuvrant en santé mentale peuvent être habilités à le faire;

CONSIDÉRANT que la clause 9.08 de la convention collective permet à l'Employeur et une personne salariée de convenir d'une répartition du travail différente du nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu à son titre d'emploi, à la condition que le nombre total de jours et d'heures travaillées durant la période déterminée aux fins de l'étalement n'excède pas celui qui aurait été normalement travaillé durant cette même période.

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, aux personnes salariées détenant les titres d'emploi mentionnés aux articles 2 et 4 de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 REHAUSSEMENT

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les modalités relatives au rehaussement prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées qui œuvrent en santé mentale et qui détiennent l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants :

- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

L'Employeur et la personne salariée visée qui en fait la demande peuvent convenir d'un horaire rehaussé. Cet horaire ne peut dépasser 37,50 heures par semaine et est réputé respecter la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature), mais ne la modifie pas. La semaine régulière de travail pour la personne salariée visée est celle prévue au nouvel horaire rehaussé et ces modalités ne doivent pas engendrer de temps supplémentaire.

ARTICLE 3 AFFICHAGE DE POSTE

À la suite d'un rehaussement prévu à la présente lettre d'entente, lors de l'affichage d'un poste nouvellement créé ou vacant pour les titres d'emploi énumérés à l'article 2, l'Employeur doit :

- Afficher les postes nouvellement créés sur la base du nombre d'heures par semaine prévue à la nomenclature à l'exception du 37,50 heures;
- Afficher les postes devenus vacants sur la base du nombre d'heures par semaine prévue à la nomenclature à l'exception du 37,50 heures. Toutefois, si le poste était à 37,50 heures, le poste peut être affiché à 37,50 heures si la nomenclature des titres d'emploi prévoit ce nombre d'heures.

Lorsque le poste obtenu est établi sur la base d'une semaine normale de 35 heures ou de 36,25 heures, l'Employeur peut offrir à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel, la possibilité d'être rehaussée sur son poste sur la base d'une semaine normale de 37,50 heures de façon définitive.

Ces modalités ne doivent pas engendrer de temps supplémentaire pour la personne salariée qui en bénéficie.

ARTICLE 4 PERMIS DE PSYCHOTHÉRAPEUTE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les modalités relatives au permis de psychothérapeute prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées œuvrant en santé mentale, qui exercent la psychothérapie selon les besoins de l'Employeur et qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

En contrepartie de l'exercice de la psychothérapie, la personne salariée visée bénéficie du remboursement, sur une base annuelle du coût relatif à l'obtention initial d'un permis de psychothérapeute, des frais annuels d'adhésion, du coût de l'assurance de la responsabilité professionnelle et des frais de formation exigés autres que la formation menant à la maîtrise, lorsque requis dans l'exercice de ses fonctions.

L'ensemble des frais et des coûts est remboursé sur présentation de pièces justificatives et aucun prorata n'est établi pour le remboursement de ce montant.

ARTICLE 5 COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical relatif aux conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

a) d'analyser les modalités liées à l'implication des proches des usagers dans le but d'optimiser la dispensation des services en santé mentale et les suivis;

b) d'analyser les effets de l'introduction des personnes salariées détentrices d'un permis de psychothérapeute dans les équipes de travail;

c) d'identifier des solutions susceptibles de permettre la contribution des personnes salariées détentrices des titres d'emploi suivants, en première ligne, pour l'identification des signes et des symptômes associés aux troubles mentaux les plus fréquents :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- Et tout autre titre d'emploi pertinent.

d) de formuler des recommandations et de produire un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de neuf (9) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale incluant un (1) représentant de la Direction de la santé mentale et un (1) représentant du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor;

- cinq (5) représentants de la partie syndicale soit un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ et SPGQ.

Le comité peut également convenir de convier, de façon ponctuelle, des représentants de certains partenaires concernés.

LETTRE D'ENTENTE NO 37

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT DU GRAND-NORD

ARTICLE 1 INDEMNITÉ ANNUELLE PROVISOIRE

1.01 À compter du premier jour de la prochaine période de paie suivant le 30 avril 2025 et jusqu'au 30 septembre 2028, la personne salariée détenant un titre d'emploi de technicien ou de professionnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant dans un établissement du Grand-Nord visé reçoit une indemnité annuelle provisoire de recrutement et de maintien en emploi (indemnité provisoire). Cette indemnité provisoire est fixée en fonction du secteur où travaille la personne salariée et de ses années de service continu dans un établissement du Grand-Nord.

Le montant annuel de l'indemnité provisoire est établi comme suit :

	Moins d'un (1) an de service continu dans un établissement du Grand-Nord	**Entre un (1) et trois (3) ans de service continu dans un établissement du Grand-Nord**	**Trois (3) ans et plus de service continu dans un établissement du Grand-Nord**
Secteur III Les communautés visées sont Mistissini, Oujé-Bougoumou, Chisasibi, Waswanipi, Schefferville, Kawawachikamach.	6 050 $	8 470 $	11 798 $

1.02 Pour la première (1re) période d'application, l'indemnité provisoire est versée au prorata de la durée de la période comprise entre le premier jour de la prochaine période de paie suivant le 30 avril 2025 et la fin de l'année financière en cours par rapport à la durée totale de cette année financière.

ARTICLE 2 MODALITÉS D'APPLICATION

2.01 Les années de service continu accumulées dans l'établissement du Grand-Nord pour la personne salariée déjà à l'emploi de l'établissement à la date du premier jour de la prochaine période de paie suivant le 30 avril 2025 sont reconnues. Par la suite, la reconnaissance d'une année de service continu supplémentaire aux fins de déterminer le montant de l'indemnité provisoire de la personne salariée sera effectuée au prochain jour de la période de paie suivant le 30 avril.

2.02 Dans le cas où la personne salariée est embauchée entre la date du premier jour de la prochaine période de paie suivant le 30 avril 2025 et le 30 septembre 2028, le calcul du nombre d'années de service continu est effectué à compter de la date de son embauche dans l'établissement du Grand-Nord. Par la suite, la reconnaissance d'une année de service continu supplémentaire aux

fins de déterminer le montant de l'indemnité de la personne salariée est effectuée à l'anniversaire de sa date d'embauche.

2.03 L'indemnité provisoire est répartie et versée à chaque période de paie.

2.04 La personne salariée à temps partiel reçoit le montant de l'indemnité provisoire au prorata des heures rémunérées.

2.05 Le montant de l'indemnité provisoire est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée, dans le cas où cette affectation est de moins d'un (1) an.

2.06 L'Employeur cesse de verser l'indemnité provisoire si la personne salariée quitte délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. Cette indemnité est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

2.07 La personne salariée qui bénéficie d'une absence sans solde n'a pas droit à l'indemnité provisoire.

2.08 La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 27 (Régime de congé à traitement différé) ou de la lettre d'entente no 30 (Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire) des dispositions nationales de la convention collective ne peut demander de différer le versement de l'indemnité provisoire.

2.09 Le montant de l'indemnité provisoire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

PARTIE IV

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au *Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une (1) année et d'au plus cinq (5) années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification, ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son Employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son Employeur à chaque fois, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum cinq (5) années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder cinq (5) années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder sept (7) années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son Employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de soixante et onze (71) ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

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

ET

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC-FIQ

15 DÉCEMBRE 2024
31 MARS 2028

308

FIQ	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
	05-12-2024	15-12-2024	31-03-2028

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes et objet	1.1
2	Droits de la direction	2.1
3	Accréditation et champ d'application	3.1
4	Régime syndical	4.1
5	Retenues syndicales	5.1
6	Libération pour activités syndicales	6.1
7	Rémunération	7.1
8	Expérience antérieure	8.1
9	Primes	9.1
10	Règlement des griefs	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Ancienneté	12.1
13	Comité de soins	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Budget consacré au développement des ressources humaines	16.1
17	Congés sans solde et partiels sans solde	17.1
18	Régime de congé à traitement différé	18.1
19	Temps supplémentaire - Disponibilité ou garde	19.1
20	Congés fériés	20.1
21	Congé annuel	21.1
22	Droits parentaux	22.1
23	Régime d'assurance vie, maladie et salaire	23.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
24	Régime de retraite	24.1
25	Repas	25.1
26	Allocations de déplacement	26.1
27	Congés sociaux	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Disparités régionales	29.1
30	Santé et sécurité au travail	30.1
31	Discrimination, harcèlement et violence	31.1
32	Responsabilité professionnelle	32.1
33	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	33.1
34	Conditions particulières aux salariées des établissements, ailes ou unités psychiatriques et autres centres d'activités visés	34.1
35	Tâche et organisation du travail	35.1
36	Comité national de relations de travail	36.1
37	Mécanisme de modifications à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	37.1
38	Déplacement volontaire de personnel	38.1
39	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	39.1

PARTIE I ANNEXES

1	Conditions particulières applicables à certaines salariées non visées par le processus de titularisation	1.1
2	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1)	2.1
3	Conditions particulières aux infirmières	3.1
4	Conditions particulières à la salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal	4.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
5	Conditions particulières à l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie	5.1
6	Horaires atypiques	6.1
7	Frais de déménagement	7.1
8	Horaire de 4 jours	8.1
9	Conditions particulières aux salariées travaillant dans une unité spécifique	9.1
10	Certificats reconnus en soins infirmiers	10.1
11	Reconnaissance de scolarité additionnelle	11.1
12	Structure salariale, taux et échelles de salaire pour le secteur de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	12.1
13	Rangement des titres d'emploi	13.1
14	Emplois-remorques, santé et services sociaux	14.1
15	Conditions particulières aux salariées œuvrant dans un établissement carcéral	15.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative à l'application de la définition de salariée à temps partiel	1.1
No 2	Relative à certaines salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	2.1
No 3	Relative au rehaussement des postes à des postes à temps complet et à certaines modalités pour rendre le temps complet et certains quarts de travail attractifs	3.1
No 4	Relative à certaines salariées hors taux ou hors échelle en vertu des dispositions de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public	4.1
No 5	Relative aux conditions des infirmières œuvrant en avant-poste ou dispensaire visé à la section XII des dispositions relatives aux disparités régionales	5.1
No 6	Relative à l'autogestion des horaires de travail	6.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 7	Relative à certaines salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle du Centre intégré de santé et des services sociaux des Laurentides	7.1
No 8	Concernant le nombre d'infirmières auxiliaires et de puéricultrices/garde-bébés à être inscrites au service national de main-d'œuvre	8.1
No 9	Relative à la notion de centre d'activités incluant l'équipe volante et relative à la notion de poste	9.1
No 10	Relative à l'application du paragraphe 6.10	10.1
No 11	Relative aux responsabilités familiales	11.1
No 12	Relative à certaines infirmières à l'emploi du Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue	12.1
No 13	Relative à certaines infirmières auxiliaires du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale	13.1
No 14	Relative à l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché	14.1
No 15	Relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmière auxiliaire, d'infirmière auxiliaire chef d'équipe et d'inhalothérapeute	15.1
No 16	Relative à la formation et au développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées	16.1
No 17	Relative à la création d'un comité national concernant les enjeux d'orientation et de formation des infirmières auxiliaires et des infirmières auxiliaires chef d'équipe de moins de deux ans de pratique et œuvrant en centre d'hébergement de soins longue durée, en maison des aînés et en maison alternative	17.1
No 18	Relative à la mise à jour de certaines dispositions nationales en lien avec les libérations syndicales à la suite de la création de Santé Québec	18.1
No 19	Relative à l'aménagement du temps de travail	19.1
No 20	Relative à la création d'un comité national sur la prestation sécuritaire et de qualité des soins et des services pour l'équipe de soins	20.1
No 21	Relative au forum visant la santé globale des salariées	21.1
No 22	Relative à la création d'un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail	22.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 23	Relative au comité paritaire national sur la tâche et l'organisation du travail	23.1
No 24	Relative à la salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement	24.1
No 25	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	25.1
No 26	Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	26.1
No 27	Relative à la cotisation à un ordre professionnel	27.1
No 28	Relative à une mesure incitative pour les périodes critiques de l'année pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	28.1
No 29	Relative à l'augmentation des activités des services chirurgicaux et des procédures en endoscopie, en hémodynamie et en électrophysiologie	29.1
No 30	Relative à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée	30.1
No 31	Relative à la rémunération des titres d'emploi de candidate à l'exercice de la profession infirmière et candidate à l'exercice de la profession infirmière auxiliaire	31.1
No 32	Relative à la réduction du recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante	32.1
No 33	Relative à l'ajustement des congés annuels pour la période de référence 2024-2025	33.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES ET OBJET

I- Définition des termes

1.01 Salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

Ce terme comprend également la représentante syndicale libérée prévue à l'article 6 de la présente convention collective.

1.02 Salariée à temps complet

« Salariée à temps complet » désigne toute salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

1.03 Salariée à temps partiel

« Salariée à temps partiel » désigne toute salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la salariée à temps partiel, à l'exclusion de l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie et de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmière auxiliaire détient un poste qui comporte au minimum quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours Une salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salariée à temps partiel.

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

1.04 Période de probation

Désigne la période à laquelle est soumise toute nouvelle salariée. Durant cette période, la salariée a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement, pendant cette période, elle n'a pas droit à la procédure de grief. La salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

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

1.05 Salaire de base

La rémunération à laquelle une salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à la présente convention collective et à ses annexes.

1.06 Salaire, salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

1.07 Salaire global

La rémunération totale versée à une salariée en vertu de la présente convention collective.

1.08 Jour

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

1.09 Promotion

Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire plus élevé.

1.10 Transfert

Désigne la mutation d'une salariée à un poste comportant un salaire identique.

1.11 Rétrogradation

Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire inférieur.

1.12 Période comptable

Période déterminée, aux fins budgétaires, par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

1.13 « **Conjoint ou conjointe** »

On entend par conjoints les personnes:

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

« Enfant à charge »

Un enfant de la salariée, de son conjoint ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;

- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.14 Postes

Les notions de postes négociées et agréées à l'échelle locale comportent notamment un ensemble de fonctions exercées par une salariée sur une base permanente.

1.15 Centre d'activités

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

1.16 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

1.17 Liste de disponibilité

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

1.18 Interprétation

Le genre féminin comprend le genre masculin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

1.19 Seule la version française de la présente convention collective sera considérée comme étant le texte officiel. Toutefois, la convention sera traduite en anglais.

1.20 La salariée exerce sous son propre nom de famille ou le cas échéant, continue d'exercer sous le nom de son conjoint.

1.21 OIIAQ

Désigne l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec.

1.22 OIIQ

Désigne l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec.

1.23 OPIQ

Désigne l'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec.

II- Objet

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

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

1.26 L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

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

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

Toute disposition d'un règlement incompatible avec la convention collective en vigueur sera nulle et de nul effet.

ARTICLE 3

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Accréditation

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 salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

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

3.03 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale. À défaut par la représentante syndicale de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

Dossier de la salariée

3.04 Sur demande à la personne en charge du personnel ou à son représentant, une salariée, seule ou accompagnée d'une représentante syndicale, peut consulter son dossier personnel.

3.05 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la salariée par un représentant de l'Employeur décrivant les faits ou les raisons d'un tel avis, sans quoi cet avis ne lui est pas opposable. Tel avis est inséré à son dossier.

3.06 Le dossier personnel de la salariée est gardé à jour par la direction du personnel de l'établissement et il comprend :

a) la formule de demande d'emploi;

b) la formule d'engagement;

c) la copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;

d) toute autorisation de déductions;

e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;

f) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la salariée et discussion avec celle-ci;

g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;

h) les avis de départ.

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

La salariée convoquée par l'Employeur à une rencontre en dehors de ses heures de travail est considérée comme étant au travail. Dans ce cas, les dispositions relatives au rappel au travail ne s'appliquent pas.

3.07 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. La période de douze (12) mois précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours. Les avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la salariée concernée.

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

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

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

3.09 Dans les quatre (4) jours suivant le congédiement ou la suspension d'une salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue ou lui remet un écrit confirmant les raisons et les faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis peuvent être mis en preuve au moment de l'arbitrage.

Sur demande écrite de la salariée, l'Employeur lui transmet copie des pièces comprises dans son dossier personnel; la salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie.

Durant sa suspension, ou à compter de son congédiement jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la salariée peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective 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. Toutefois, dans le cas du congédiement, l'Employeur n'est plus responsable de la perception des primes et contributions. L'Employeur doit, par contre, remettre à l'assureur les contributions et primes reçues de la salariée congédiée.

Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, la participation de la salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire durant sa suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

3.10 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout avis écrit disciplinaire, de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe 3.09.

3.11 Mesures administratives

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

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

3.12 Agent de sécurité

L'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux salariées dans l'accomplissement de leur travail.

3.13 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation demeure régie par les dispositions de la convention collective. Au terme de son assignation, elle retourne à son poste.

3.14 L'Employeur porte à la connaissance du Syndicat les postes vacants et nouvellement créés ainsi que les postes vacants abolis, selon des modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

3.15 Sous réserve des dispositions relatives à la disponibilité des salariées convenues par les parties locales, l'Employeur convient avant d'avoir recours à des ressources extérieures, d'accorder la priorité aux salariées qui ont accepté de s'inscrire sur une liste en y précisant leur disponibilité.

ARTICLE 4

RÉGIME SYNDICAL

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

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

4.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses cadres. Cependant, ladite salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

ARTICLE 5

RETENUES SYNDICALES

5.01 Période de retenue et délai de remise

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

Cette déduction est également faite, le cas échéant, sur la paie de vacances de la salariée ainsi que sur les montants versés à titre de bourse d'études, de remboursement des congés de maladie et de rétroactivité.

À la demande du Syndicat, le dépôt des cotisations syndicales est effectué directement à la banque identifiée par le Syndicat.

Lors de cette remise, l'Employeur fournit à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, un état détaillé mentionnant :

a) le nom et le prénom des salariées cotisées;

b) leur numéro d'assurance sociale;

c) leur numéro d'employée;

d) leur adresse;

e) leur numéro de téléphone;

f) leur statut d'emploi et titre d'emploi;

g) leur date d'embauche;

h) leur(s) centre(s) d'activités et l'installation lorsque l'affichage en fait mention et que l'information est disponible sur support informatique;

i) le montant du salaire régulier versé;

j) les montants retenus;

k) le nom des nouvelles salariées et leur date d'embauche;

l) le nom des salariées qui ont quitté;

m) la date du départ;

n) l'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire;

o) l'indication de tout changement de nom ou d'adresse que l'Employeur a reçu des salariées.

La transmission des informations se fait par support informatique, dans la mesure où cela est disponible chez l'Employeur, et les frais afférents sont à la charge de la FIQ. Le caractère confidentiel des renseignements doit être assuré par la FIQ et le Syndicat.

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir localement des modalités de mise en œuvre et d'application du présent article.

5.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

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

5.03 Suspension de remise

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Tribunal administratif 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.

5.04 T-4 et Relevé 1

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 6

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes locales.

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses déléguées dans les dix (10) jours de leur nomination ou élection.

Toute modification aux listes prévues ci-dessus est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de la modification.

6.02 Les jours de libérations accordés pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux paragraphes 6.04, 6.06, 6.14 et 6.16, sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation :

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

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

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

3 251 - 3 500	400	935	1 065
3 501 - 3 750	405	955	1 085
3 751 - 4 000	410	980	1 105
4 001 et plus	415	1 020	1 140

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

Ces jours de libérations sont accordés sans perte de salaire pour les salariées visées. La demande de libération doit indiquer le nom de la ou des salariées visées, la nature et la durée de l'activité syndicale.

6.03 Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) salariées, une représentante locale du Syndicat peut être libérée sans perte de salaire après demande au directeur du personnel ou à son représentant.

6.04 Les représentantes du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous sans perte de salaire pour celles-ci.

6.05 Les représentantes du Syndicat peuvent, y compris durant les heures de travail, rencontrer des salariées de l'établissement dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les représentantes du Syndicat et les salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

La représentante extérieure du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin ou à tout autre endroit convenu, durant les heures de travail, toute salariée sans perte de salaire pour celle-ci.

Les demandes de libérations prévues au présent paragraphe doivent être faites au directeur du personnel ou à son représentant au moins cinq (5) jours à l'avance. Les jours utilisés pour ces libérations sont puisés, au choix du Syndicat, à même la banque de libérations pour activités syndicales internes prévue au paragraphe 6.02 ou à celle pour les activités syndicales externes prévues au paragraphe 6.08.

6.06 Lors des séances d'arbitrage, la représentante du Syndicat, l'intéressée et les témoins sont libérés sans perte de salaire.

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

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

6.07 Après épuisement du nombre de jours de libération pour activités syndicales internes fixé sur la base du nombre de salariées visées conformément au paragraphe 6.02, les salariées identifiées sont libérées avec solde, sous réserve du remboursement par le Syndicat du salaire et des bénéfices marginaux.

6.08 Les jours de libérations accordés pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues aux paragraphes 6.10 et 6.16, sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation :

	Nombre de jours de libération avec solde par année	
Nombre de salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10[1]**	**CISSS ou CIUSSS**
1 - 50	20	50
51 - 100	30	80
101 - 200	35	95
201 - 300	45	135
301 - 500	60	180
501 - 750	70	210
751 - 1 000	80	245
1 001 - 1 250	85	260
1 251 - 1 500	90	280
1 501 - 1 750	95	300
1 751 - 2 000	105	320
2 001 - 2 250	110	330
2 251 - 2 500	115	345
2 501 - 2 750	120	355
2 751 - 3 000	125	365
3 001 - 3 250	130	370
3 251 - 3 500	135	375
3 501 - 3 750	140	385
3 751 - 4 000	145	400
4 001 et plus	150	420

Ces jours de libérations sont accordés sans perte de salaire pour les salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des salariées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.

6.09 Aux fins d'application des paragraphes 6.02 et 6.08, le nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation est celui du 1er janvier de chaque année.

6.10 Dans le cas d'un Syndicat régional ou à sections, la vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et chaque administratrice peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérées, sans perte de salaire, pour un nombre de jours n'excédant pas par année, douze (12) jours pour la vice-présidente, dix (10) jours pour la secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière et cinq (5) jours pour chaque administratrice ou membre du Conseil d'administration ou l'équivalent.

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

Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. La vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et les administratrices doivent alors donner leur avis de dix (10) jours à l'Employeur.

Cet avis de dix (10) jours doit indiquer la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, l'avis écrit ci-dessus prévu peut être donné moins de dix (10) jours à l'avance.

6.11 Après épuisement du nombre de jours de libérations fixé pour les activités syndicales externes, les représentantes locales et administratrices du Syndicat ou de la Fédération sont libérées avec solde, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personne(s) pour qui la libération est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

6.12 Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite prévue aux paragraphes 6.08 et 6.11 peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance.

6.13 Pour ces dites libérations, les horaires de travail des salariées ne sont en aucune façon modifiés à moins d'entente entre les parties.

6.14 Libérations aux fins de négociation locale et d'arrangements locaux

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

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

Nombre de salariées de l'unité de négociation	**Nombre de salariées libérées**
1 à 250	2
251 à 1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, les parties peuvent, par arrangement local, convenir de libérations de salariées.

6.15 Congé sans solde pour agir comme représentante syndicale à plein temps

La salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à plein temps comme représentante syndicale. Le Syndicat ou la Fédération doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

1. Durée

S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximum de deux (2) ans. Si elle ne revient pas au travail à l'intérieur de ce délai, elle est considérée avoir abandonné volontairement son emploi à compter de la date de son départ de l'établissement. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée continue d'occuper une fonction élective. Pendant une telle absence, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

2. Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

3. Ancienneté

Pendant cette période, la salariée conserve et accumule son ancienneté.

4. Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ pour agir comme représentante syndicale.

5. Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

6. Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10).

7. Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15,

sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective 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.

8. Droit de postuler

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

9. Exclusion

Durant ce congé sans solde, la salariée ne peut se prévaloir d'aucune disposition de la convention collective sauf dans la mesure expressément prévue au présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

10. Modalités de retour

La salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné son travail au Syndicat ou à la Fédération pour un autre Employeur.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14.

À défaut d'utiliser lesdits mécanismes, la salariée est réputée avoir démissionné.

6.16 Une salariée qui est membre d'un comité conjoint et/ou paritaire formé d'une part, de représentants désignés par le gouvernement et/ou l'Employeur et d'autre part, par des représentantes désignées par le Syndicat ou une salariée convoquée par le comité a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour participer aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

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

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

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

6.20 Les libérations syndicales sont accordées en autant que l'Employeur, en l'absence de la salariée, puisse assurer la continuité des activités du centre d'activités. Les libérations pour activités syndicales internes sont accordées en fonction de ce même critère sauf pour les libérations qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

6.21 Aux fins d'activités syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local syndical aménagé. L'aménagement du local syndical comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone.

Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

La possibilité de mettre à la disposition du Syndicat plus d'un local syndical dans l'établissement peut faire l'objet d'un arrangement local.

6.22 Comité de relations de travail

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

ARTICLE 7

RÉMUNÉRATION

7.01 À moins de dispositions contraires convenues entre les parties nationales, la salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

Dans le cas d'un changement temporaire de poste à la demande de l'Employeur, la salariée ne subit pas de diminution de salaire à la suite de ce déplacement.

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

Malgré ce qui précède, la non diminution de salaire prévue aux paragraphes 14.20 et 15.08 est hebdomadaire dans le cas où le replacement se fait dans un poste de même statut.

7.03 Particularité

En cas de retard d'une salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

7.04 Dispositions spéciales

Nonobstant la définition de « salaire », de « salaire régulier », de « salaire global » ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

7.05 Remplacement à diverses fonctions

Quand une salariée est appelée durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Quand une salariée est appelée durant une même journée de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

Les deux (2) alinéas précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef, l'assistante du supérieur immédiat, l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat remplace l'infirmière-chef ou le supérieur immédiat pendant ses absences régulières. Il en est de même lorsque l'assistante-chef inhalothérapeute remplace la chef du service d'inhalothérapie.

7.06 Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou le supérieur immédiat pour un quart complet de travail a droit à un supplément de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
15,92	16,37	16,80	17,22	17,82

7.07 La 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.

Toutefois, l'infirmière promue infirmière chef d'équipe, assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat ou infirmière en dispensaire reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte. Il en est de même pour l'infirmière auxiliaire promue infirmière auxiliaire chef d'équipe. Par ailleurs, l'inhalothérapeute qui est promue assistante-chef inhalothérapeute, chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie) ou coordonnatrice technique (inhalothérapie) est intégrée à l'échelon correspondant aux années d'expérience détenues dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

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

7.08 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

7.09 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention collective. Les gains de la salariée à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

1. Congés fériés payés :

   5,3 % du salaire versé sur chaque paie.

2. Congés de maladie :

   4 % ou 6 % dans le cas de la salariée qui n'est pas visée par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire ou qui a choisi de ne pas être couverte par ces régimes, versé sur chaque paie.

3. Congé annuel :

10 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-neuf (19) ans et plus de service au 30 avril;

9,6 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-huit (18) ans de service au 30 avril;

9,2 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-sept (17) ans de service au 30 avril;

8,8 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant seize (16) ans de service au 30 avril;

8,4 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant quinze (15) ans de service au 30 avril;

8 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant moins de quinze (15) ans de service.

7.11 La salariée à temps partiel travaillant dans un établissement psychiatrique ou carcéral, ou dans un centre d'activités ou aile psychiatrique d'un établissement ou dans une unité spécifique et satisfaisant aux conditions prévues à la section I de l'article 34, à l'annexe 15 ou à l'annexe 9, reçoit le pourcentage suivant :

Congés mobiles :

2 % du salaire versé sur chaque paie.

7.12 Conformément aux dispositions du paragraphe 7.04, les primes de soir, de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine prévues aux paragraphes 9.01, 9.03 et 9.04 payées à la salariée à temps partiel ne sont pas considérées aux fins de calcul de ses bénéfices marginaux.

7.13 La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel voit ses congés de maladie, accumulés selon le paragraphe 23.29 et non utilisés, payés selon le paragraphe 23.30; ses congés de maladie accumulés selon le paragraphe 23.28 lui seront monnayés à son départ selon ce paragraphe 23.28.

7.14 Période de repos

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

FONDS DE TRAVAILLEURS

7.15 À la demande de la salariée, l'Employeur procède à une retenue sur son salaire aux fins de contribution à un fonds de travailleurs.

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

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

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

Les salariées visées par la présente convention collective ont une semaine de travail dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi. Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours. L'Employeur et la salariée peuvent convenir d'une répartition du travail différente du nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à son titre d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours travaillés n'excède pas le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail qui est de cinq (5) jours et que la moyenne du nombre d'heures de travail n'excède pas le nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à ce titre d'emploi, et ce, selon la période de répartition du travail déterminée. Les modalités de l'étalement des heures sont déterminées, par entente, par les parties locales. Ces modalités n'affectent pas la stabilité des équipes de travail et n'engendrent pas de temps supplémentaire pour la salariée qui en bénéficie.

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

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaires de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaires de travail, en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 37.02.

Les échelles de salaire apparaissent en taux horaire.

Toute dérogation à la nomenclature des titres d'emploi est nulle et sans effet.

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

Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire et candidate infirmière praticienne spécialisée

7.17 La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire et la candidate infirmière praticienne spécialisée bénéficient de toutes les dispositions de la convention collective.

7.18 La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière qui a subi avec succès les examens de l'OIIQ en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de ses examens ou de son entrée en service, si elle a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire qui a subi avec succès les examens de l'OIIAQ en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de ses examens ou

de son entrée en service, si elle a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

La candidate infirmière praticienne spécialisée qui a subi avec succès l'examen de l'OIIQ en vue de l'obtention de son certificat de spécialiste et qui en attend l'émission reçoit, lorsqu'elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son examen ou de son entrée en service, si elle a commencé à travailler après son examen, pourvu qu'elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

7.19 La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire qui doit reprendre un (1) ou plusieurs examen(s) pour obtenir son permis d'exercice reçoit le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son succès.

La candidate infirmière praticienne spécialisée qui doit reprendre son examen pour obtenir son certificat de spécialiste reçoit le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son succès.

7.20 La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière qui a complété des études de nursing en dehors du Québec, qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement et qui attend l'émission de son permis d'exercice reçoit, sur réception de son permis d'exercice, le salaire de son nouveau titre d'emploi rétroactivement à sa date d'entrée en service.

7.21 Salariée retraitée réembauchée

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues aux articles 7, 8 et 19 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire tels que prévus à l'alinéa 2 du paragraphe 7.10 de la convention collective.

7.22 Classement dans l'échelle

La salariée est classée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience dans l'échelle de salaire pertinente selon les modalités prévues à l'article 8, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

7.23 Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée complète une année d'expérience, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Toutefois, la durée de séjour à un échelon pour la salariée dont le rangement est de 19 ou plus est de six (6) mois d'expérience dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience dans les échelons 9 à 18.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la salariée à temps partiel complète une 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 vingt-quatre (24) jours de congé annuel et deux cent vingt (220) jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

Les journées de libérations syndicales de la salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues au paragraphe 6.15, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

L'avancement accéléré d'échelons pour la formation postscolaire est accordé à la date à laquelle la salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'article 2 de l'annexe 11. Cet avancement accéléré d'échelons ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la salariée.

Sous réserve de l'alinéa précédent, une salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Nonobstant ce qui précède, les 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.

Reclassification

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

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

Salariées hors taux ou hors échelle

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

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er avril une salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette 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 salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

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

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

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur informe par écrit la salariée de son titre d'emploi et de sa situation dans l'une ou l'autre des échelles de salaire.

7.27 Paramètres généraux d'augmentation salariale

Les paramètres généraux d'augmentation salariale octroyée sont :

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

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %[2] avec effet le 1er avril 2023.

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

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

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

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

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

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

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

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %[2] avec effet le 1er avril 2027.

7.28 Clause d'ajustement

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

---

1. La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe 13, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe 12.

2. Toutefois, les paragraphes des conventions collectives relatives aux salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 7.25 de la convention collective.

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

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

iii. Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration[2] ne peut être supérieure à 1,00 %.

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

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

D) Aux fins du calcul de cette clause :

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

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

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

---

1. La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe 13, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

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

7.29 Technique d'indexation

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

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

Les emplois-remorques sont majorés de la façon décrite à l'alinéa 2 du paragraphe 7.30.

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

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

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

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

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

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

Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de salaire applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe 14 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

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

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

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 14.

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

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

7.31 Majoration des primes et suppléments

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes et suppléments exprimés en pourcentage, est majoré à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé au paragraphe 7.27 et est ajusté du pourcentage déterminé au paragraphe 7.28 et versé selon les mêmes modalités d'application, le cas échéant.

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

ARTICLE 8

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Classement dans les échelles

La salariée couverte par la présente convention collective est classée dans l'échelle de salaire correspondant à son nombre d'heures de travail prévu à la semaine régulière de travail selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire.

Nonobstant ce qui précède, les 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.

8.01 Expérience

Une (1) année de travail de la salariée dans sa profession équivaut à une (1) année d'expérience aux fins de classement dans l'échelle de salaire le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail depuis moins de cinq (5) ans, une (1) année de travail dans sa profession équivaut à une (1) année d'expérience aux fins de classement dans l'échelle de salaire le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail depuis plus de cinq (5) ans, elle est classée dans l'échelle de salaire selon l'expérience dans sa profession au maximum à l'avant-dernier échelon.

Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

8.02 Attestation écrite de l'expérience et/ou de la formation postscolaire lors de l'embauchage

Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée une attestation écrite de l'expérience antérieure et/ou de sa formation postscolaire, attestation que la salariée tiendra de l'Employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'Employeur ne peut opposer à la salariée de délai de prescription.

8.03 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la salariée de remettre une preuve écrite de cette expérience antérieure, elle peut, après avoir démontré une 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 à la nature du travail effectué.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime de soir et de nuit

A) La salariée faisant tout son service entre 14 h et 8 h 15, reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

a) Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 7 % du salaire horaire de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 ou du taux suivant :

Taux 2024-12-15 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
1,98	2,03	2,08	2,15

La salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14) jours, reçoit, en lieu et place de la prime de soir prévue à l'alinéa précédent, une prime de soir de 10 % du salaire horaire de base, majoré s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

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

b) Prime de nuit

La prime de nuit est le montant le plus élevé de 14 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 ou du taux suivant :

Taux 2024-12-15 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
3,97	4,07	4,17	4,32

La salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14) jours, reçoit, en lieu et place de la prime de nuit prévue à l'alinéa précédent, une prime de nuit de 18 % du salaire horaire de base, majoré s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

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

B) La salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h, selon les modalités prévues au sous-alinéa a) du paragraphe 9.01 A).

C) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes :

a) Prime de soir

Cette salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de soir selon les modalités prévues au sous-alinéa a) du paragraphe 9.01 A) pour les heures travaillées entre 19 h et 24 h.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0 h et 7 h, la salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de nuit selon les modalités prévues au sous-alinéa b) du paragraphe 9.01 A).

9.02 Conversion de la prime de nuit en temps chômé

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

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

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

B) Conditions particulières à la salariée titulaire d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit

a) La salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

b) La salariée qui bénéficie d'une journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue au sous-alinéa b) du paragraphe 9.01 A) sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

c) De plus, lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[1] ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu du sous-alinéa b) du paragraphe 9.01 A).

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c A.3.001).

d) Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au salaire équivalent au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \times \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{2}} \right)$$

Pour la première (1ère) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2024 divisé par trois cent soixante-cinq (365) jours.

e) En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

f) La salariée visée au présent sous-paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée.

g) La salariée à temps complet qui bénéficie de congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de salariée à temps complet.

---

1. Salaire : Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

2. Lorsque la salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congés annuels, le nombre deux cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

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

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

1. Prime de quart de rotation jour/soir

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

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

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

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

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

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues au paragraphe 9.01.

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

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

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

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

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

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

9.04 Prime de fin de semaine

Lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, la salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant au montant le plus élevé de 5 % de son salaire horaire de base majoré du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 ou du taux suivant :

Taux 2024-12-15 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
1,42	1,46	1,50	1,55

La salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14) jours et qui œuvre la fin de semaine dans un centre d'activités dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, indépendamment du centre d'activités auquel elle est habituellement rattachée, reçoit, en lieu et place de la prime de fin de semaine prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe, une prime de fin de semaine de 9 % de son salaire horaire de base majoré du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, s'il y a lieu.

De plus, aux fins de l'alinéa précédent, la salariée doit faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

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

9.05 Prime d'heures brisées

La salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas, ou plus d'une (1) fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 7.14, reçoit la prime d'heures brisées. Cette prime journalière est de :

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

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

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

- infirmière clinicienne;
- infirmière praticienne spécialisée;
- infirmière;
- infirmière auxiliaire;
- inhalothérapeute.

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

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

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

A) Prime en CHSLD, en MDA et en MA

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

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

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

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

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

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

9.07 Prime de perfectionnement

L'infirmière auxiliaire, qui a complété avec succès le cours de technicienne en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire de base, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
9,02	9,27	9,51	9,75	10,09

9.08 Prime d'orientation et de formation clinique

A) Infirmières

La salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmière (2471) ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants

stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la salariée visée par l'un des titres d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

B) Inhalothérapeutes

La salariée qui détient le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 11, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

9.09 Modalités d'application pour les primes prévues aux paragraphes 9.10 à 9.14

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

- Prime de soins critiques (par. 9.10);
- Prime spécifique de soins critiques (par. 9.11);
- Prime en résidence à assistance continue (par. 9.12);
- Prime versée à la salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC) (par. 9.13);
- Prime de psychiatrie (par. 9.14).

A) Admissibilité aux différents paliers de primes

La salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit, selon le palier, un pourcentage de son salaire horaire de base majoré s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11. Ce pourcentage est déterminé selon le nombre d'heures rémunérées, par période de paie de quatorze (14) jours, de la façon suivante:

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

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

B) Versement de la prime

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

9.10 Prime de soins critiques

La salariée visée reçoit la prime de soins critiques pour les heures prévues à l'alinéa B) du paragraphe 9.09 dans les soins critiques selon les modalités prévues à l'alinéa A) du paragraphe 9.09.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne, un service d'évacuations aéromédicales des usagers et les centres d'activités suivants :

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

Aux fins d'application du présent paragraphe, une salariée est considérée travailler dans un service d'évacuations aéromédicales des usagers lorsqu'elle accompagne un usager dont l'état de santé nécessite des soins d'urgence ou soins spécialisés lors de son déplacement par évacuation aéromédicale.

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

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

9.11 Prime spécifique de soins critiques

Malgré les dispositions du paragraphe 9.10, les soins visés aux fins du présent paragraphe, pour l'application de la prime spécifique de soins critiques, sont la curiethérapie et les centres d'activités suivants :

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

La prime spécifique de soins critiques s'applique pour les heures prévues à l'alinéa B) du paragraphe 9.09 dans les centres d'activités mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe, selon les modalités prévues à l'alinéa A) du paragraphe 9.09.

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

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

9.12 Prime en résidence à assistance continue

La salariée œuvrant auprès de la clientèle en résidence à assistance continue reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B) du paragraphe 9.09 dans ce centre d'activités et selon les modalités prévues à l'alinéa A) du paragraphe 9.09. Cette prime est également versée à la salariée œuvrant auprès de la clientèle dans une unité interne d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle.

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

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

La salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.13.

La salariée du centre d'activités 7043 (Ressources résidentielles – assistance résidentielle continue santé mentale) reçoit, en plus de la prime en résidence à assistance continue, la compensation monétaire égale à 2 % du salaire versé sur chaque paie.

9.13 Prime versée à la salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC)

La salariée détenant un ou l'autre des titres d'emploi et œuvrant dans l'un des centres ou sous-centres d'activités visés à la lettre d'entente no 24, reçoit une prime pour les heures prévues à l'alinéa B) du paragraphe 9.09 auprès de la clientèle TGC et selon les modalités prévues à l'alinéa A) du paragraphe 9.09.

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

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

9.14 Prime en psychiatrie

Sauf pour la salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.10, la salariée visée par la section I de l'article 34 bénéficie de la prime en psychiatrie

pour les heures prévues à l'alinéa B) du paragraphe 9.09 et selon les modalités de l'alinéa A) du paragraphe 9.09.

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

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

Pour bénéficier de cette prime, la salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires.

9.15 Prime de supervision et de formation pour les perfusionnistes cliniques

La salariée qui détient le titre d'emploi de perfusionniste clinique (2287) et qui assume les responsabilités liées à la supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques, notamment en participant à leur formation, reçoit une prime de dix pour cent (10 %) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 11, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à la supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques, notamment en participant à leur formation, reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

La prime prévue au présent paragraphe est applicable jusqu'à la création du titre d'emploi d'assistante du supérieur immédiat perfusionniste clinique.

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dans les cas de griefs ou de toutes mésententes concernant les conditions de travail des salariées, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure suivante :

10.01 La salariée devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son supérieur immédiat.

10.02 Délai de soumission écrite du grief

Toute salariée seule ou accompagnée d'une représentante syndicale ou le Syndicat comme tel au nom d'une (1) ou plusieurs salariée(s), dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant avec copie à son supérieur immédiat, s'il y a lieu.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

10.03 Toutefois, la salariée ou le Syndicat comme tel a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre à la personne en charge du personnel ou à son représentant dans les cas suivants :

1. années d'expérience antérieures;

2. salaire;

3. titre d'emploi;

4. primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11;

5. quantum de la prestation de l'assurance salaire;

6. admissibilité à la prestation d'assurance salaire.

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

10.05 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.02 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

10.06 Grief collectif

Si plusieurs salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat ou les salariées concernées peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

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

10.08 Réponse de l'Employeur

L'Employeur doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de la date du dépôt du grief. Copie de la réponse au grief est transmise au Syndicat et à la signataire du grief, s'il y a lieu.

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

10.10 Dans les sept (7) jours de la tenue de la rencontre prévue au paragraphe 10.09 ou de l'expiration du délai qui y est prévu pour la tenue de cette rencontre, les parties s'informent mutuellement de leur position respective à l'égard du grief.

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

10.12 Cas d'exception

Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article. Toutes les décisions écrites agréées entre les parties sont finales et exécutoires.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 L'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie. Cet avis ne peut être envoyé avant l'expiration du délai prévu au paragraphe 10.10 ou, si la rencontre n'a pas lieu, avant que le délai de quatre-vingt-dix (90) ou trente (30) jours prévu au paragraphe 10.09 ne soit expiré. Cet avis peut être envoyé en tout temps si les parties conviennent que la rencontre n'aura pas lieu. Si aucune des parties n'a fait parvenir cet avis à l'autre dans un délai de six (6) mois du dépôt du grief, il est réputé retiré.

A) PROCÉDURE RÉGULIÈRE

11.02 Détermination de la procédure d'arbitrage

Les parties procèdent devant un (1) arbitre.

Dans ces cas, une partie avise l'autre du nom de l'arbitre qu'elle suggère; dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, l'autre partie doit communiquer, soit son accord sur l'arbitre suggéré, soit le nom d'un autre arbitre. Si, à la suite de cette procédure, il n'y a pas d'accord sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre partie demande au ministre responsable de l'application du Code du travail de le nommer d'office.

Les parties peuvent aussi, au niveau local, s'entendre sur une liste d'un (1) ou plusieurs arbitre(s), pour la durée de la présente convention collective.

Cependant, dans tous les cas, les parties peuvent convenir de procéder devant un arbitre avec assesseurs.

11.03 Si les parties se sont entendues pour procéder devant un arbitre avec assesseurs, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Désignation des assesseurs

Dans les quinze (15) jours de la nomination de l'arbitre, chaque partie désigne un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

Si une partie néglige de désigner son assesseur dans ce délai, l'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur de cette partie.

b) Conditions pour délibérer en l'absence d'un assesseur

L'arbitre peut délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'il est absent sans raison jugée valable par l'arbitre.

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

11.05 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une salariée, une mesure administrative affectant son lien d'emploi de façon définitive, une suspension disciplinaire ou administrative de

cinq (5) jours et plus ou de griefs de harcèlement psychologique ou de discrimination, la procédure suivante s'applique :

Au moins trente (30) jours avant la date d'audition, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone à laquelle participe l'arbitre. Les éléments suivants sont présentés :

1. un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;
2. la liste des documents que les parties entendent déposer;
3. le nombre de témoins que les parties entendent produire;
4. la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;
5. la durée prévue de la preuve;
6. les admissions;
7. les objections préliminaires;
8. les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

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

11.06 L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas ou refuse de se faire entendre le jour fixé pour l'audition du grief, sans raison jugée valable par l'arbitre. Pour ce faire, les parties devront préalablement être dûment convoquées par un avis écrit d'au moins cinq (5) jours francs.

11.07 L'arbitre doit rendre sa sentence écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition, à moins d'avoir obtenu l'accord des parties pour prolonger d'un nombre de jours précis le délai pour rendre la sentence.

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

11.09 Juridiction relative aux mesures administratives

Dans tous les cas de mesure administrative prévue au paragraphe 3.11, l'arbitre peut :

1. réintégrer la salariée avec pleine compensation;
2. maintenir la mesure administrative.

11.10 Juridiction en matière de mesures disciplinaires

Dans le cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut :

1. réintégrer ladite salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention collective;
2. maintenir la mesure disciplinaire;

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

Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu au paragraphe 3.09 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

11.11 Démission d'une salariée

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

11.12 Aveu

Aucun aveu signé par une salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante dûment autorisée du Syndicat.

11.13 Juridiction limitative de l'arbitre

En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention collective.

11.14 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

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

11.15 Fixation du quantum d'une somme d'argent à payer

Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressée pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief du droit réclamé sans être tenue 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 le saisit du litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.16 Dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

11.17 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent il peut ordonner que cette somme porte intérêt conformément aux dispositions de l'article 100.12 du Code du travail.

11.18 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

L'arbitre et les assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail.

11.19 Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux d'une part et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ pour les syndicats qui lui sont affiliés

d'autre part, peuvent convenir qu'un (1) ou des grief(s) déposé(s) localement ont une portée provinciale et conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant d'un tel arbitrage, lie tous les établissements et les syndicats visés par le ou les grief(s) de même que les salariées des unités d'accréditation de ces syndicats.

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

11.21 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.

B) PROCÉDURE SOMMAIRE

11.22 La procédure sommaire s'applique aux dispositions de la convention collective relatives à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) qui ont été négociées et agréées par les parties locales.

D'ici la date d'entrée en vigueur des premières dispositions négociées et agrées à l'échelle locale, les parties peuvent, après entente, convenir de procéder à l'arbitrage selon la procédure sommaire sur tout grief relatif à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

Les parties peuvent, après entente, convenir de procéder à l'arbitrage selon la procédure sommaire sur d'autres matières.

Les modalités prévues aux paragraphes suivants s'appliquent.

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

11.24 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une (1) journée par grief.

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

11.26 Aucun document ne peut être remis par les parties après un délai de cinq (5) jours suivant l'audition.

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

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

11.29 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

C) SERVICE ACCÉLÉRÉ D'ARBITRAGE DES GRIEFS

11.30 Les parties locales peuvent s'entendre pour confier l'audition d'un grief au service accéléré d'arbitrage des griefs offert par le ministère du Travail.

D) MÉDIATION

11.31 Une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs. L'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord.

11.32 S'il y a accord, les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur. À défaut d'entente, la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage s'applique, selon le cas.

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

11.34 Si le litige n'est pas réglé par la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage.

11.35 Les propos échangés lors de la médiation ne peuvent être présentés à l'arbitrage.

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

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

E) FRAIS D'ARBITRAGE

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

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.27 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 11.39, ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

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

11.40 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

Dispositions transitoires

11.41 Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2002 ou 2000-2003 continuent de s'appliquer pour un grief relatif à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) s'il est déposé avant la date d'entrée en vigueur des premières dispositions locales relatives à cette matière.

Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2002 ou 2000-2003 continuent également de s'appliquer à un grief relatif à l'une ou l'autre des matières négociées et agréées à l'échelle nationale s'il est déposé avant le 14 mai 2006.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

A) APPLICATION

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

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

12.03 L'ancienneté s'exprime en année(s) et jour(s) de calendrier.

B) ACQUISITION

12.04 Les salariées, à temps complet ou à temps partiel, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.05 L'ancienneté de la salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul de l'ancienneté pour les jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque deux (2) périodes de paie (treize (13) fois par année).

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

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

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

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

C) CONSERVATION ET ACCUMULATION

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

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

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

3. absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

4. absence pour lésion 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 collective.

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

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

D) PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET DE L'EMPLOI

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

1. abandon volontaire de son emploi;

2. dans le cas d'une étudiante, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes embauchées pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchées par les dispositions du présent sous-paragraphe;

3. renvoi;

4. refus ou négligence de la salariée mise à pied, selon les dispositions de l'article 14, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;

5. mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

   Le présent sous-paragraphe ne s'applique pas à la salariée qui n'a pu obtenir de poste en conformité avec la définition de « salariée à temps partiel » dans le cadre de l'exercice de dotation prévu à la lettre d'entente no 1.

6. absence pour maladie ou accident autre que lésion professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

E) INFORMATIONS

12.12 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté accumulée au 31 mars des salariées comprises dans l'unité de négociation.

Le jour de la remise au Syndicat, cette liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute 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 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 salariée peut contester son ancienneté.

12.13 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariées à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires.

ARTICLE 13

COMITÉ DE SOINS

Aux fins de la tenue rapide et diligente des démarches prévues au comité de soins, les parties se communiquent de l'information.

13.01 Comité de soins

Un comité de soins est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

13.02 Composition du Comité

Il se compose de trois (3) personnes désignées par le Syndicat, dont au moins deux (2) salariées au service de l'Employeur, et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

La troisième (3e) personne désignée par le Syndicat peut être une représentante extérieure dudit Syndicat.

13.03 Fonctions du Comité

Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des salariées concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins.

13.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

13.05 Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

13.06 La salariée qui se croit lésée sur des sujets prévus au paragraphe 13.03 porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus au paragraphe 13.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

13.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'Employeur. Une copie des recommandations est transmise au Syndicat.

13.08 L'Employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

13.09 Si en raison du refus de l'Employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'Employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas la salariée ou le Syndicat, l'un ou l'autre peut demander, à l'expiration du délai prévu au paragraphe 13.08, l'intervention d'une personne-ressource.

13.10 Les parties locales s'entendent sur le choix d'une personne-ressource dans les dix (10) jours ouvrables de la demande d'intervention. Chaque partie négociante désigne cinq (5) personnes en soins infirmiers et une (1) personne en inhalothérapie pour constituer deux (2) listes de personnes-

ressources pour un total de douze (12) personnes. Chaque partie négociante révise annuellement la liste des personnes-ressources désignées par elle.

13.11 À défaut d'entente entre les parties locales sur le choix de la personne-ressource, le greffier la nomme d'office à même la liste convenue par les parties négociantes.

13.12 La personne-ressource est chargée de recueillir les faits auprès des deux parties et de tenter de les amener à s'entendre. À ces fins, elle dispose d'une période maximale de cinq (5) jours ouvrables.

13.13 À défaut du règlement de la plainte dans les délais requis, la personne-ressource remet par écrit son rapport et la preuve recueillie aux parties locales et à l'arbitre qui sera désigné le cas échéant.

La salariée ou le Syndicat, au nom d'une (1) ou plusieurs salariées, peut, dans les trente (30) jours de la remise du rapport de la personne-ressource, demander par écrit l'arbitrage.

13.14 Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties, l'arbitre est nommé par le ou la ministre responsable de l'application du Code du travail à même la liste annotée des arbitres.

13.15 L'arbitre dispose de la plainte de façon sommaire, après avoir reçu les observations des parties.

La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux parties.

13.16 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

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

1. dans le même titre d'emploi;

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

3. à défaut d'emplois disponibles dans le même secteur d'activités, les salariées peuvent choisir un poste d'un autre secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Toutefois, l'application des dispositions prévues aux sous-alinéas 2 et 3 ne peut avoir pour effet d'empêcher une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son titre d'emploi. De plus, l'application des dispositions prévues au sous-alinéa 3 ne peut avoir pour effet d'empêcher une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son secteur d'activités.

À défaut d'effectuer un choix en vertu des sous-alinéas 1 et 2, les salariées sont réputées avoir démissionné.

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

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui est affectée. Si cette salariée a choisi un poste dans un autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le

poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre-temps, la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite au service national de main-d'œuvre (SNMO) et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

Les salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites au SNMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

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

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

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

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

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

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

À défaut d'effectuer un choix, elles sont réputées avoir démissionné.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue

dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces salariées sont réputées avoir démissionné.

Les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites au SNMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

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

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

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

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

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

Les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites au SNMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

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

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

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et sont inscrites au SNMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

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

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

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

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

Les salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir démissionné.

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

14.04 Fusion d'établissements

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

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

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

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

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

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

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

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

Les salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir démissionné.

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

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

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

14.07 Fusion de centres d'activités

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

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler est inférieur au nombre de salariées visées, les emplois sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les salariées du même titre d'emploi et du même statut. Si elles refusent, elles sont réputées avoir démissionné.

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

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

14.09 La salariée qui ne peut être transférée dans un autre établissement en vertu des paragraphes 14.01 et 14.03 ou dans un autre centre d'activités en vertu du paragraphe 14.05 ou dans le centre d'activités fusionné en vertu du paragraphe 14.07 et la salariée qui est visée par le

paragraphe 14.06 sont réputées, si elles bénéficient de la sécurité d'emploi, poser leur candidature à tout poste qui devient vacant ou qui est créé durant la période du préavis prévu au paragraphe 14.10 à la condition que le nombre d'heures de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures de travail de leur poste.

Si le poste peut être accordé à deux (2) ou plusieurs salariées visées au premier alinéa, le poste leur est alors offert par ordre d'ancienneté et la salariée ayant le moins d'ancienneté est obligée de l'accepter si aucune de celles ayant plus d'ancienneté qu'elle, ne l'a accepté.

Si la salariée ne peut, après sa nomination, occuper son nouveau poste immédiatement, celui-ci est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire jusqu'à ce qu'elle puisse y être affectée, soit au plus tard à la fin de la période de préavis prévu au paragraphe 14.10.

Si une salariée visée par le premier alinéa refuse le poste qui lui est accordé selon la procédure ci-dessus prévue, elle est réputée avoir démissionné.

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

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

Sauf pour la salariée, cet avis comprend les nom, adresse et titre d'emploi des salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des salariées visées.

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

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

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

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

Toutefois, la salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.11 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 7, s'il y a lieu.

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

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

14.13 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux centres d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées d'un ou des centres d'activités qui ferment d'un emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau centre d'activités.

La salariée transférée en vertu des dispositions des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté.

Dans le cas où, à la suite de l'application des dispositions législatives pertinentes, la salariée transférée se retrouve dans un groupe de salariées non syndiquées, chaque salariée ainsi transférée est régie, en l'absence d'une réglementation la visant, par les dispositions de la convention collective quant aux matières négociées au niveau national en autant qu'applicable individuellement comme un contrat individuel jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

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

Dans le cas d'une 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.

14.15 Une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui, suite à l'application des mesures prévues aux paragraphes 14.01-1, 14.01-2 et 14.02-1, choisit un poste d'un autre titre d'emploi, peut l'obtenir si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

14.16 À la fin de la période de préavis, si la mesure le prévoit, les salariées qui sont mises à pied doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

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

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

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

- doit tenir compte de l'ancienneté des salariées;
- doit tenir compte du statut des salariées;
- doit tenir compte de la capacité des salariées à répondre aux exigences normales de la tâche;
- ne doit pas entraîner la mise à pied d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une salariée n'en bénéficiant pas peut l'être, en tenant compte des trois (3) principes précédents.

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la supplantation s'effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du domicile de la salariée visée.

Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour la salariée visée dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

Dans tous les cas, la salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité 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.

14.19 La salariée qui supplante une salariée détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait, voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.20 Sous réserve de dispositions contraires prévues au présent article, la salariée replacée dans un autre poste, en vertu des dispositions du présent article, ne subit aucune diminution de salaire tel que prévu à son titre d'emploi.

14.21 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront replacées dans un autre emploi selon les mécanismes prévus à l'article 15. Quant aux autres salariées, elles sont inscrites au SNMO et bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

Définition du rayon

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

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

15.02 La salariée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied est régie par les règles applicables aux salariées de la liste de disponibilité. Elle est inscrite au service national de main-d'œuvre (SNMO) et bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son replacement se fait, selon les mécanismes prévus au présent article, dans un poste disponible pour lequel l'établissement devrait embaucher une candidate de l'extérieur.

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

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

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

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

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

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

2. La continuité des avantages suivants :

    a) régime uniforme d'assurance vie;
    b) régime de base d'assurance maladie;
    c) régime d'assurance salaire;
    d) régime de retraite;
    e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;
    f) régime de vacances;
    g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel Employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
    h) droits parentaux prévus à l'article 22.

3. Une indemnité de mise à pied.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Dans le cas de la salariée à temps partiel, l'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures régulières[1] du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

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

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

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

La salariée 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.

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

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. salariée mise à pied;

2. salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.05, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A, et 22.22A;

3. salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

---

1. Aux fins d'application du présent article, les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lorsqu'il a été comblé en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste par la salariée détentrice du poste ou par une autre salariée au cours des douze (12) derniers mois. Cependant, les heures effectuées pour des travaux à durée limitée ou pour répondre à un surcroît temporaire de travail ainsi que celles effectuées en temps supplémentaire sont exclues du calcul. Si le poste à temps partiel a été créé depuis moins de douze (12) mois, la moyenne est calculée sur le nombre de semaines écoulées depuis sa création.

15.05 Équipe de remplacement

1. L'équipe de remplacement est constituée par les salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03. Elle est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de titulaires, pour répondre à des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pourvu que la salariée puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

   Lorsqu'une salariée effectue un 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 paragraphe 15.03.

2. La salariée peut également être affectée temporairement 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 régulières du poste qu'elle détenait. Pendant la durée de l'affectation, ce poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

   La salariée ainsi affectée temporairement continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle demeure inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail.

3. L'assignation des salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans un poste comparable. Les salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité.

   Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées à temps partiel.

4. La salariée de l'équipe de remplacement ne peut refuser l'assignation proposée par l'Employeur. Cependant, il lui est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'Employeur informe la salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours. La salariée qui refuse l'assignation proposée est réputée avoir démissionné.

5. L'Employeur peut assigner une salariée de l'équipe de remplacement à une affectation attribuée à une salariée de la liste de disponibilité lorsqu'il a déjà avisé cette dernière que son affectation prendrait fin à cette date.

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

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

Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

a) il assure à la salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 26 (allocations de déplacement);

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

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

d) la salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au sous-paragraphe 3 du paragraphe 15.05;

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

Procédure de replacement

15.06 Le replacement d'une salariée se fait en tenant compte de l'ancienneté laquelle s'applique dans l'aire de replacement dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Durant les douze (12) premiers mois suivant la date de la mise à pied de la salariée, l'aire de replacement applicable est de cinquante (50) kilomètres. Au-delà de cette période, l'aire de replacement applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

L'aire de replacement est une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, le port d'attache où travaille la salariée ou son domicile.

15.07 Un poste à temps complet est accordé prioritairement à une salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées à temps partiel.

15.08 La salariée replacée ne subit pas de diminution de salaire par rapport au titre d'emploi qu'elle détenait au moment de sa mise à pied. La salariée peut, si elle le désire, accepter un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

15.09 Replacement dans un poste comparable

1. La 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 salariée dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans le cas de la salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, dans l'aire de replacement applicable en fonction de la

période écoulée depuis la date de sa mise à pied, dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures régulières 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 cesse de bénéficier des dispositions du présent article et est réputée avoir démissionné.

2. Si l'ancienneté d'une autre candidate à ce poste est supérieure à celle de la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'Employeur accorde le poste à une autre candidate conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette candidate libère un poste comparable accessible à la salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

   Dans le cas contraire, le poste est accordé à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui a le plus d'ancienneté. Si elle refuse, elle cesse de bénéficier des dispositions du présent article et est réputée avoir démissionné.

3. La salariée qui obtient un poste conformément au présent paragraphe ne peut décider de réintégrer l'équipe de remplacement mais doit le faire à la demande de l'Employeur, sans préjudice à ses droits acquis.

4. Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation jusqu'à la fin du processus*,* en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.

5. Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

   a) La salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ayant moins d'ancienneté qu'elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.

   b) S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.

   c) Un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.

15.10 Replacement dans un poste disponible et comparable

1. La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Cependant, la salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans l'aire de replacement applicable en

fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

2. Dans l'hypothèse où il existe simultanément des postes disponibles et comparables dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, la salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle. Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SNMO, sujet à l'approbation du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), ou par le CPNSE.

3. L'offre effectuée à la salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

4. La salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

5. La salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

6. L'Employeur peut accorder à la salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

7. La salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle cesse de bénéficier des dispositions du présent article et est réputée avoir démissionné, sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

15.11 Dispositions diverses

1. Le SNMO peut obliger la salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.06. Le SNMO peut également obliger la salariée à déménager s'il n'existe pas de postes disponibles et comparables dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.06. Si elle refuse, elle est réputée avoir démissionné.

   Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache de la salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'alinéa 8 du présent paragraphe et, s'il y a lieu, des frais de déménagement prévus à l'annexe 7.

2. Le replacement d'une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste d'une autre région ne peut avoir pour effet de priver une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 de cette région d'obtenir un poste comparable et de même statut.

3. La salariée replacée transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté ainsi que tous les droits que lui confère la présente convention collective sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables.

4. Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque salariée replacée est régie, en l'absence d'une réglementation la visant, par les dispositions de la présente convention collective, 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.

5. La 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 replacée par le SNMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

6. La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut demander d'être replacée dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

7. La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Cette salariée 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.

   La salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et des frais de déménagement prévus à l'annexe 7, s'il y a lieu.

8. Sous réserve de l'alinéa 7, toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et, si elle doit déménager, des frais de déménagement prévus à l'annexe 7.

15.12 Poste disponible

1. Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SNMO ayant le plus d'ancienneté.

2. Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SNMO ayant le plus d'ancienneté ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible tant et aussi longtemps que des salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

3. Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente d'une candidate référée par le SNMO. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique au Syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

4. L'Employeur ne peut procéder à la nomination sur un poste disponible tant qu'il attend une salariée référée par le SNMO. Ce dernier dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour référer une salariée.

15.13 Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la salariée a quitté.

Les secteurs d'activités sont les suivants :

1. infirmière ou infirmier
2. technicienne ou technicien diplômé
3. paratechnique
4. services auxiliaires
5. emplois de bureau
6. métiers
7. personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en travail social et technicienne ou technicien aux contributions)
8. personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en éducation spécialisée)
9. infirmière ou infirmier auxiliaire
10. professionnelle ou professionnel

Aux fins de replacement sur un poste, la salariée peut s'inscrire, si elle le désire et en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche, dans un titre d'emploi compris dans un autre secteur d'activités que le sien.

15.14 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans le réseau de la santé et des services sociaux, le SNMO peut offrir un recyclage à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses.

   Le recyclage d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrite au SNMO s'actualise par toute démarche d'apprentissage, académique ou autre, lui permettant d'acquérir les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

2. L'accessibilité d'une salariée aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes :

   - que la salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
   - qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la salariée ainsi recyclée.

3. Les dispositions suivantes s'appliquent à la salariée visée par le recyclage :

- la salariée n'est pas tenue d'accepter un replacement pendant la durée de son recyclage;
- la salariée n'est pas tenue d'accepter un remplacement si celui-ci est incompatible avec les activités prévues à son programme de recyclage;
- les frais de scolarité ne sont pas à la charge de la salariée;
- la salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son replacement, la salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la salariée peut avec motif valable refuser un recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle cesse de bénéficier des dispositions du présent article et est réputée avoir démissionné.

15.15 Service national de main-d'œuvre (SNMO)

1. Un service national de main-d'œuvre (SNMO) est mis sur pied. Ce service est sous la responsabilité du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS).

2. Ce service coordonne le replacement des salariées mises à pied, et ce en conformité avec les règles prévues au présent article.

3. Ce service assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage. Le SNMO tient compte, le cas échéant, des recommandations du comité national paritaire sur la sécurité d'emploi (CPNSE).

4. Les établissements s'engagent :

   - à transmettre au SNMO les renseignements nécessaires concernant les salariées à être replacées;
   - à transmettre au SNMO les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles à temps complet et à temps partiel;
   - à accepter toute candidate référée par le SNMO;
   - à annuler toute nomination suite à une décision du CPNSE ou de sa présidente.

5. Le SNMO transmet aux représentants du CPNSE, à la fin de chaque période financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

   - la liste des postes disponibles;
   - la liste des salariées bénéficiant des paragraphes 15.02 et 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :
   - les salariées inscrites au cours de la période financière;
   - les salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;
   - les salariées qui ne sont toujours pas replacées.

6. Le SNMO transmet également par écrit aux représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

7. Le SNMO peut replacer une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 sur l'équipe de remplacement d'un autre établissement, auquel cas elle change d'Employeur, si celle-ci ne peut être assignée dans son établissement en raison de sa fermeture, d'un changement d'œuvre ou de toute autre situation ayant pour effet une diminution significative du besoin de main-d'œuvre pour son secteur d'activités.

Les modalités de replacement sont convenues au CPNSE.

Dans le cas où les parties au CPNSE ne peuvent convenir de telles modalités, le nombre maximum de salariées d'un établissement visé pouvant être replacées sur l'équipe de remplacement de chaque établissement de la région ne faisant pas l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'œuvre est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement et d'une liste de disponibilité de l'établissement receveur, par secteur d'activités}}{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement et d'une liste de disponibilité de l'ensemble des établissements de la région, en excluant ceux faisant l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'œuvre, par secteur d'activités}} \times \text{Nombre total de salariées à replacer par secteur d'activités}$$

Les données utilisées sont celles de l'année financière précédant le replacement sur l'équipe de remplacement.

Une fois la proportion établie, le nombre de salariées pouvant être replacées sur une équipe de remplacement des établissements de la région est arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur lorsque le résultat comporte une fraction.

Le choix de l'établissement se fait par ordre d'ancienneté à une date convenue entre les parties locales et ce, avant l'application de la mesure spéciale. La salariée ne peut choisir un établissement dans lequel aucune salariée ne détient un poste de son secteur d'activités.

15.16 Recours

Toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu du sous-paragraphe 6 du paragraphe 15.15, des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le CPNSE dispose du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu par le comité.

Une décision unanime du CPNSE est transmise par écrit au SNMO, aux salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Lorsque les membres du CPNSE ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre la partie patronale et la partie syndicale.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au CPNSE, au SNMO, aux salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (FIQ et SNMO) et par toute partie intéressée.

À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré toute absence.

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit et être motivée.

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11 de la convention collective.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte de la convention collective.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SNMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut :

- annuler un replacement;
- ordonner au SNMO de replacer la salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- disposer de toute plainte formulée relative à un replacement impliquant un déménagement;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

15.17 Comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE)

1. Un comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE) est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la FIQ et de trois (3) représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le CPNSE est élargi et siège en présence de trois (3) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Mme Nathalie Faucher[1] est désignée comme présidente. Elle ne participe aux rencontres du CPNSE que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre en vertu des alinéas 3 et 4 ou s'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

2. Les mandats du CPNSE sont de :

   a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

   b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO;

   c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans un poste disponible et comparable n'a pas été appliquée;

   d) identifier des solutions dans les cas où :

      - des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
      - des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
      - des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement.

   e) analyser les possibilités de recyclage des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

   f) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

3. À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

   Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'Employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

   S'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige, la présidente tranche. Dans le cas où le CPNSE ou, à défaut, la présidente, conclut que le litige est recevable par le CPNSE, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

   Chaque employeur et chaque syndicat local peuvent être représentés par deux (2) personnes provenant de l'établissement (sans procureur).

---

1. En cas d'empêchement d'agir, M. Claude Martin est désigné comme substitut.

Le CPNSE détermine s'il y a lieu les règles applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou lorsque des règles différentes ne sont pas conciliables.

4. À la demande de l'une ou l'autre des parties au CPNSE, celui-ci se rencontre afin :

   a) de convenir des moyens nécessaires pour :

      - disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;
      - disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi.

   b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, examiner le replacement de ces salariées;

   c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO d'une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

5. Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants :

   - la mesure spéciale n'est pas prévue;
   - il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4 b).

   Dans ces cas, la présidente peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.

6. À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du CPNSE, celui-ci ou, le cas échéant, la présidente, peut procéder malgré toute absence.

7. Les honoraires et frais de la présidente du CPNSE sont assumés à parts égales entre la partie patronale et la partie syndicale.

8. Le CPNSE établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

15.18 Si la salariée conteste une décision du SNMO impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir son indemnité à compter du cinquantième (50^{e}) jour de l'avis du SNMO lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le CPNSE ou, à défaut d'unanimité, l'arbitre dispose de toute plainte formulée par une salariée relativement à un replacement qui implique un déménagement.

Si la salariée a gain de cause, l'arbitre ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la 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.

15.19 La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le SNMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SNMO.

Le déménagement définitif de la salariée et, s'il y a lieu, de ses dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision du CPNSE ou de l'arbitre ne soit rendue.

La salariée qui, tout en contestant une décision du SNMO impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SNMO, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor.

Dispositions générales

15.20 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.

15.21 Aux fins d'application du présent article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, l'Institut national de santé publique du Québec et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

ARTICLE 16

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

16.01 L'Employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des salariées de l'unité de négociation, un montant équivalant à 1,34 % de la masse salariale[1].

16.02 Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

1. La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

ARTICLE 17

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

17.01 Congé sans solde

Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, la salariée conserve et accumule son ancienneté.

17.02 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours :

a) Ancienneté

La salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde ou partiel sans solde pour études dans le secteur des soins infirmiers et cardio-respiratoires, la salariée conserve et accumule son ancienneté. De plus, dans le cas d'un congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université dans un secteur relié à sa profession, la salariée accumule son ancienneté pour un maximum de douze (12) mois.

b) Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

c) Expérience

La salariée en congé sans solde pour enseigner dans un secteur relié à sa profession verra, en cas de retour chez l'Employeur, le temps passé dans une commission scolaire, un cégep ou une université compter comme expérience acquise aux fins de salaire et ce, pour un maximum de vingt-quatre (24) mois.

La salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour études dans le secteur des soins infirmiers et cardio-respiratoires, ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience et ce, à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux au moment de son départ pour études.

d) Exclusion

La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe ou dans la

mesure où les parties locales en conviennent à l'égard d'une matière relevant de leur juridiction et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

17.03 Congé partiel sans solde

La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel. Sauf pour un congé partiel sans solde aux fins de préretraite, la salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie comme si elle était une salariée à temps complet pendant une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Dans le cas d'un congé partiel sans solde pour enseigner dans un secteur relié à sa profession ou pour études dans les secteurs des soins infirmiers et cardio-respiratoires, la salariée ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience et ce, à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux.

17.04 Régime de retraite

La salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10). Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

17.05 Après entente avec son Employeur, la salariée recrutée pour œuvrer dans un (1) des établissements suivants :

- Côte-Nord (09)
  - Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord;
  - CLSC Naskapi.
- Nord-du-Québec (10)
  - Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James.
- Nunavik (17)
  - Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
  - Centre de santé Inuulitsivik.
- Terres-cries-de-la-Baie-James (18) :
  - Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois.

Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.

17.06 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde :

a) Ancienneté et expérience

L'ancienneté et l'expérience acquises durant ce congé sans solde seront reconnues à la salariée à son retour.

b) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

c) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

d) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, elle bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille et ce, dès le début de son emploi.

f) Exclusion

La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

g) Modalités de retour

La salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

h) Droit de postuler

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la salariée et, d'autre part, une période de congé.

18.02 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 sous-paragraphes f, g, j, k et l du paragraphe 18.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

18.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C., 1985, c. 1 (5^{e} suppl.)). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes du sous-paragraphe n) du paragraphe 18.06 s'appliquent.

La salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent article et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, la salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application du paragraphe 18.06 pour des avantages sociaux.

18.04 Conditions d'obtention

La salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être titulaire d'un poste;

b) avoir complété deux (2) ans de service;

c) faire une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;

d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

18.05 Retour

À l'expiration de son congé, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14.

Pour bénéficier de ce régime, la salariée doit, au terme de son congé, demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

18.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les primes sont versées à la 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 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 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 salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Congé annuel

Durant le congé, la salariée est réputée accumuler du service aux fins de congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

Si la durée du congé est de douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

Durant son congé, la salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

   - Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17.

     Dans le cas où la 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 salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité.

   - Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

   Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3. Si l'invalidité survient après le congé, la salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4. Dans l'éventualité où la salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe 6 du paragraphe 12.11, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

   - si la 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 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^{e} et 3^{e} alinéas du présent sous-paragraphe, la salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. La salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

   - elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, sa participation au régime 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 du sous-paragraphe q).

Aux fins d'application du présent sous-paragraphe, la 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 salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du sous-paragraphe n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique

Durant le congé, la salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

Si la durée du congé est de douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

j) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si le ou la salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

l) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

m) Mise à pied

Dans le cas où la salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au sous-paragraphe n) s'appliquent.

Toutefois, la salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le service national de main-d'œuvre dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) alinéas précédents s'appliquent à cette salariée. Toutefois, la salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'Employeur où elle a été replacée par le service national de main-d'œuvre. La salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel Employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel Employeur sur une autre date de prise du congé.

n) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

I- Si le congé a été pris, la 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 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 salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la salariée; si le solde obtenu est positif, la 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 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 salariée pourra

cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

Si la 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 salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) Renvoi

Advenant le renvoi de la salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au sous-paragraphe n) s'appliquent.

q) Salariée à temps partiel

La 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 7.10 et 7.11 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

r) Changement de statut

La 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 au sous-paragraphe n).

II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une salariée à temps partiel.

Cependant, la salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, la salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06. Cependant, la salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Droit de postuler

La salariée a droit de poser sa candidature à un poste à la condition qu'il reste moins de trente (30) jours avant la fin de son congé et qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - DISPONIBILITÉ OU GARDE

19.01 Définition

Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

Malgré toutes dispositions locales à l'effet contraire, si du travail doit être effectué en temps supplémentaire, l'Employeur l'offre en priorité aux salariées à temps complet ainsi qu'aux salariées à temps partiel qui offrent et respectent leurs disponibilités émises à temps complet et qui sont disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre ces salariées qui effectuent normalement ce travail dans le centre d'activités.

19.02 Intervalle minimum

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 salariée est rémunérée à taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

Malgré ce qui précède, l'intervalle minimal entre deux (2) quarts de travail ne peut constituer un frein aux horaires atypiques prévus à l'annexe 6 et à l'autogestion des horaires de travail prévu à la lettre d'entente 6. Le taux et demi prévu au présent paragraphe ne s'applique pas dans de tels cas.

19.03 Mode de rémunération

La salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1. au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

2. au taux double de son salaire régulier[1], à l'exception de toute prime d'inconvénient si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

19.04 Nonobstant le paragraphe 19.03 et l'article 3 de l'annexe 4, la salariée œuvrant dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, est rémunérée au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient, pour le nombre d'heures effectuées durant la fin de semaine[2] :

- lors d'un quart complet de travail en temps supplémentaire; ou

---

1. Pour le paiement des heures effectuées en temps supplémentaire à Noël et au jour de l'An, le salaire régulier s'entend au sens du paragraphe 7.08.

2. La fin de semaine est comprise entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

- lors d'un minimum de quatre (4) heures en temps supplémentaire, pour la salariée dont la journée régulière de travail est de 11,25 heures, lorsque ces heures supplémentaires sont effectuées immédiatement avant ou après ledit quart de douze (12) heures.

Pour être admissible au paragraphe 19.04, les conditions suivantes doivent être respectées par la salariée :

A) avoir effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux;

B) avoir respecté son horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail en temps supplémentaire.

Les absences suivantes ne font pas en sorte que la salariée soit considérée comme n'ayant pas respecté son horaire de travail :

- les congés annuels prévus au calendrier;
- les congés fériés;
- les libérations syndicales;
- la conversion de primes en temps chômé;
- les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières;
- les congés mobiles;
- les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse;
- les congés sociaux prévus à la convention collective.

19.05 À partir du seizième (16e) quart de travail en temps supplémentaire rémunéré à taux double, selon les modalités et conditions prévues au paragraphe 19.04, la salariée peut, à sa demande, en lieu et place du taux double, être rémunérée au taux et demi de son salaire régulier et accumuler dans une banque une demi-journée (1/2) de congé par quart de travail visé par le présent paragraphe, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année de référence.

La prise des journées de congé ainsi accumulées se fait après entente avec l'Employeur. Les journées de congé qui n'ont pas été prises sont monnayées à taux simple, le 15 décembre de chaque année. L'année de référence est du 1er décembre au 30 novembre, à moins que les parties locales en conviennent autrement.

19.06 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail alors que la salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel :

1. une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple;
2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant ou après la période régulière de travail n'est pas un rappel au travail.

19.07 Service privé

Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'un (1) ou plusieurs bénéficiaire(s), en exécution d'un service assuré au sens de la Loi sur l'assurance-hospitalisation (RLRQ, c. A-28), est rémunéré selon les dispositions du présent article.

19.08 Disposition spéciale

Dans le cas des salariées soumises à un horaire flexible, tout travail fait en plus des heures prévues durant le nombre de semaines utilisé dans la base de calcul est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur immédiat.

19.09 Prime et disponibilité

La salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure à taux simple.

La période de disponibilité ne peut avoir comme but de combler le remplacement d'une salariée absente ou un surcroît temporaire de travail.

19.10 Intervention de l'extérieur de l'établissement

À la demande de l'Employeur, la salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de disponibilité, la salariée est rémunérée au taux applicable pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. Toutefois, la salariée est rémunérée pour un minimum d'une (1) heure au taux applicable. Un nouveau rappel effectué au cours de la même heure s'effectue en temps continu dans le cadre du premier rappel.

19.11 Rappel de l'extérieur

Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la salariée reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel :

1. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire;
2. une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple.

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit normalement rentrer au travail, ou après l'heure où elle doit normalement quitter le travail, n'est pas un rappel au travail.

19.12 Rappel de l'intérieur

Advenant un rappel au travail alors que la salariée est en disponibilité à l'établissement, cette salariée a droit à la rémunération prévue au paragraphe précédent, moins l'indemnité de transport.

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit normalement rentrer au travail, ou après l'heure où elle doit normalement quitter le travail, n'est pas un rappel au travail.

19.13 La prime pour disponibilité prévue au paragraphe 19.09, la rémunération et l'indemnité prévues aux paragraphes 19.10, 19.11 et 19.12 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

19.14 Énoncé de principe

L'Employeur prend les moyens pour éviter de faire appel au temps supplémentaire obligatoire. Le temps supplémentaire obligatoire n'est exigé que dans les situations d'urgence et exceptionnelles qui se présentent.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés, incluant ceux institués en vertu de toute loi ou règlement adopté en vertu d'une loi.

20.02 Remise du congé férié

Lorsque la salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié, à moins que la salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu et que la salariée n'a pas accumulé le congé dans une banque, elle reçoit, en plus de son salaire pour son jour de travail, l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

20.03 Congé férié durant une absence

Si la salariée est en congé de maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est inscrit à l'horaire de travail, alors qu'elle devrait être rémunérée à même sa réserve de congés de maladie, l'Employeur la paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés de maladie.

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.06.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par une lésion professionnelle.

Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombe(nt) durant les vacances de la salariée cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés inscrits à l'horaire de travail durant cette période.

Si la salariée est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.

20.04 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

20.05 Conditions pour bénéficier du congé férié

Pour bénéficier du congé férié et payé, la salariée doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que :

a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;

b) la salariée ne soit en vacances à ce moment;

c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

20.06 Salaire

En congé férié comme en congé compensatoire, la salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était au travail.

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL

21.01 La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année.

21.02 Salariée ayant moins d'un (1) an de service

Toute salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 ⅔) de congé annuel par mois de service.

Cette salariée peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

21.03 Salariée ayant un (1) an et plus de service

Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel (vingt (20) jours ouvrables).

Toute salariée qui a au moins quinze (15) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

15 ans de service au 30 avril :	21 jours ouvrables
16 ans de service au 30 avril :	22 jours ouvrables
17 ans de service au 30 avril :	23 jours ouvrables
18 ans de service au 30 avril :	24 jours ouvrables

La salariée qui, au 30 avril, a dix-neuf (19) ans et plus de service a droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

La salariée se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour la salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1er mai au 30 avril). Toutefois, cette salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

21.04 Disposition spéciale

La salariée embauchée entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des paragraphes précédents du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

21.05 Congé annuel

La salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12e) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service

au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de vacances au moment de son départ.

La salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail.

Toutefois, si la salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;

2. une rémunération établie conformément au sous-paragraphe 3- du paragraphe 7.10 pour son salaire global gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

21.06 Indemnité au départ

Lorsque la salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de vacances accumulées jusqu'à son départ selon les modalités déterminées au paragraphe 21.05.

21.07 Disposition spéciale

La salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de vacances.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

22.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

22.03 L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

22.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

22.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

1. On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

22.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

22.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

22.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1^0 du 1^{er} alinéa et le montant des prestations du Régime québécois

---

1. La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des Employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

22.10A L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre Employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'Employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'Employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1° du 1er alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses Employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

22.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[1] :

   en additionnant :

   a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

---

1. Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du régime d'assurance emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1^0 de l'alinéa B versée par l'Employeur et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des Employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

22.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des Employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre Employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

   Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

   Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention

collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

22.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.14 La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.

22.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^{e}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

22.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des salariées de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^{e}) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 % du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'Employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'Employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'Employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{e}) 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 (20^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du

paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

22.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

---

1. La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

22.22 La salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

22.22A La salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

22.22B Aux fins de l'application des paragraphes 22.22 et 22.22A, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux (2) conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La salariée doit fournir à l'Employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

---

1. La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

22.26 La salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

22.27 a) La salariée a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;

2. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant la naissance;

3. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22 A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^{e} semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son Employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1re) demande de modification.

La 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

salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

La salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la salariée n'est pas un salarié du secteur public, la 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 salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'Employeur, la salariée peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales à moins que les parties locales en conviennent autrement. La salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.29 La salariée peut prendre sa période de congé annuel reporté 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 au congé annuel reporté.

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la salariée à son Employeur;

b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

La salariée qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La salariée et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

22.32 La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La 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 soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.33A Sur demande de la salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

À la demande de la salariée et si l'Employeur y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les troisième (3^{e}) et quatrième (4^{e}) alinéas du présent paragraphe ne s'appliquent pas au présent alinéa.

22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.33C La salariée qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.34 La salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

22.35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même la salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22A.

22.36 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

22.37 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ARTICLE 23

RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

A) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Admissibilité

Les salariées assujetties à la convention collective bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation :

a) toute salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent : après un (1) mois de service continu.

   Toute salariée engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont elle bénéficie après un mois de service continu.

   L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance maladie pour ces salariées après un mois de service continu.

b) les salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet : après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont elle bénéficie après un mois de service continu. L'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance maladie pour une salariée à temps complet, la salariée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie pour une salariée à temps partiel est déterminée de la façon suivante :

1. pour une nouvelle salariée, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1er) mois de service continu pour le régime de base d'assurance maladie jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, si elle n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'Employeur demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1er janvier.

2. par la suite, selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente et applicable au 1er janvier de l'année subséquente.

Toutefois, la période d'un (1) mois ou de trois (3) mois prévue au sous-paragraphe a) ou b) ne s'applique pas dans les cas suivants :

1. lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours suivant son départ;

2. lorsque la salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté d'une façon définitive son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime existe chez ce nouvel Employeur;

3. lorsque la salariée intègre l'unité de négociation tout en demeurant au service du même Employeur.

Il est tenu compte aux fins de déterminer l'admissibilité de la salariée à l'assurance chez l'Employeur, de la durée d'emploi chez l'Employeur précédent. La durée de l'emploi de la salariée chez l'Employeur, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité d'accréditation, est également utilisée à cette fin.

Dans ces cas, aux fins d'application du paragraphe 23.17 b) les dernières semaines d'emploi avant le départ ou l'intégration dans l'unité d'accréditation servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu, la nouvelle salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut refuser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance. Ce refus doit être signifié, 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. Cette nouvelle salariée doit faire une demande pour être couverte par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée dans l'avis. Cette salariée bénéficie des régimes d'assurance selon les dispositions du sous-alinéa b) du présent paragraphe.

Au 1er janvier de chaque année, la salariée dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence. Cette salariée peut aussi cesser d'être couverte par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée dans l'avis.

La salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de refuser ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance ou qui n'a pas fait la demande pour être couverte ou qui a cessé d'être couverte par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 1er janvier de chaque année.

La salariée qui n'a pas fait la demande pour être couverte ou qui a cessé d'être couverte par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire prévus au présent article se voit verser ses bénéfices marginaux conformément aux dispositions du paragraphe 23.32.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, la participation de la salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire après un mois de service continu.

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint, l'enfant à charge d'une salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après :

i) conjoint ou conjointe : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution ou l'annulation du mariage ou de l'union civile fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

ii) enfant à charge : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et domiciliée chez une salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de toute autre intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, d'une maladie, d'un accident, d'une complication de grossesse ou d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la 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.

23.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la 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, de toxicomanie ou d'une tentative de suicide pendant laquelle la salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

23.06 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

23.07 Les dispositions relatives au régime d'assurance vie, d'assurance médicaments et d'assurance salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Les salariées invalides à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent assujetties au régime d'assurance salaire décrit dans la dernière convention collective jusqu'à leur retour au travail, sous réserve du paragraphe 23.04.

23.08 L'Employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale, notamment en effectuant :

1. l'information aux nouvelles salariées;

2. l'inscription des nouvelles salariées;

3. la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée par l'assureur;

4. la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des salariées;

5. la remise aux salariées des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

6. la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

7. la transmission à l'assureur du nom des salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) reçoit une copie du cahier de charge, la liste des compagnies soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Le contrat doit prévoir que le CPNSSS peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de prime ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

Le CPNSSS et la FIQ se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires.

Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

Un maximum de trois (3) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût est entièrement à la charge des participantes. L'Employeur effectue la retenue des cotisations requises.

23.09 Les régimes complémentaires qui peuvent être institués peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance salaire. Les prestations d'assurance salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de la salariée, le cas échéant;

- la prestation nette d'impôts ne peut dépasser 80 % du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime des rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la salariée peut recevoir d'autres sources.

B) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

23.10 La salariée visée au sous-paragraphe a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 $.

L'Employeur défraie à 100 % le coût de ce montant d'assurance vie.

La salariée visée au sous-paragraphe b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 3 200,00 $.

L'Employeur défraie à 100 % le coût de ce montant d'assurance vie.

23.11 Disposition exceptionnelle

Les 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 depuis cette date pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime uniforme peuvent le demeurer pourvu :

a) qu'elles en fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective;

b) qu'elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000 $ d'assurance du coût de cette assurance.

C) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

23.12 Le régime de base d'assurance maladie couvre, sous réserve des stipulations du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste.

23.13 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie, à chaque période de paie, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

   i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 :

      - Paie aux 14 jours : 29,44 $;
      - Paie aux 7 jours : 14,72 $;

   ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11 :

      - Paie aux 14 jours : 51,22 $;
      - Paie aux 7 jours : 25,61 $.

b) dans le cas d'une salariée participante assurée seule :

   i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 :

      - Paie aux 14 jours : 12,92 $;
      - Paie aux 7 jours : 6,46 $;

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11 :

- Paie aux 14 jours : 21,59 $;
- Paie aux 7 jours : 10,79 $.

c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la salariée participante assurée.

23.14 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine d'invalidité d'une salariée.

23.15 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

Dans le cas où la salariée bénéficie d'une absence sans solde, elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Une 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-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance maladie assumé par la RAMQ.

Les preuves d'exemption doivent être conservées par l'Employeur.

23.16 Une salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

D) RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

23.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, une salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis;

b) à compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines, au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80 % du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour les salariées autres que celles engagées à temps complet dans un emploi permanent, 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 congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de congé annuel n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein. Toutefois, dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à

temps partiel, ce montant ne peut correspondre à un nombre de jours inférieurs à celui prévu à son poste.

Pour toute période d'invalidité, la salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Le calcul de la prestation est ajusté par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues à la présente convention collective et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire.

Réadaptation

À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, une salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'Employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une (1) ou plusieurs période(s) de réadaptation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la salariée d'accomplir toutes les fonctions reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité. Les prestations payables au cours de cette période de réadaptation sont équivalentes aux prestations d'assurance salaire, qu'elle recevrait si elle n'était pas en période de réadaptation, réduites d'un montant équivalent à 80 % du salaire brut qu'elle reçoit pour le travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation s'effectue à la condition que le travail continue d'être en fonction de la réadaptation de la salariée à son poste et que son invalidité persiste.

L'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. L'Employeur et la salariée peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période de réadaptation pour cette même durée. Toute période de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour cette invalidité.

Assignation

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.05, l'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné ou avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles. Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Cette assignation ne peut avoir pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité. Durant cette assignation, la salariée ne peut recevoir, pour le temps travaillé, un salaire moindre que celui qu'elle recevait avant le début de son invalidité.

23.18 La salariée continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 23.32, selon

le cas. 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 présente convention collective le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire le statut de salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

23.19 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi sur le régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

a) Dans les cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent:

   i) pour la période visée par le sous-paragraphe a) du paragraphe 23.17, si la salariée a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée la différence entre son salaire net[1] et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

   ii) pour la période visée par le sous-paragraphe b) du paragraphe 23.17, la salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net[1] et la prestation payable par la SAAQ.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

   i) la salariée reçoit de son Employeur 90 % de son salaire net[1] jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

   ii) dans le cas où la date de consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104^{e}) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la 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.

---

1. Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au Régime de rentes du Québec et au régime d'assurance-emploi.

Durant cette période, si la salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu, ses prestations sont réduites d'autant;

iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pour la même période, sont acquises à l'Employeur jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés de maladie de la salariée n'est pas affectée par une telle absence et la 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 salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.17 et 23.19, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.20 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée prend effectivement sa retraite. 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 régulière de travail.

23.21 Aucune prestation n'est payable durant une grève sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.22 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'Employeur mais subordonnément à la présentation par la salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'Employeur.

La salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

23.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

23.24 De façon à permettre cette vérification, la salariée doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.22; l'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

23.25 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

23.26 Si en raison de la nature de l'invalidité, la salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

23.27 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou la décision de l'Employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou une assignation prévues au paragraphe 23.17, selon la procédure suivante :

1. L'Employeur doit donner un avis écrit à la salariée et au Syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou une assignation. L'avis transmis à la salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'Employeur fera parvenir au médecin-arbitre et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2. La salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'Employeur par grief à cette date[1].

3. Dans le cas où l'invalidité relève de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique :

    a) Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. Les parties locales peuvent choisir un médecin-arbitre qui ne fait pas partie de la liste. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[2] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

---

1. Dans le cas de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire et des salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02, le paragraphe 2.13 de l'annexe 1 s'applique.

2. Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Charles Coulombe.

PHYSIATRIE

secteur Est[1]

Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec

secteur Ouest[2]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Lavoie, Suzanne, Montréal
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

secteur Est[1]

Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Garneau, Daniel, Québec
Lacasse, Bernard, Québec
Latour, Marc-André, Québec
Lefebvre, François, Québec
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec
Montmigny, Patrice, Québec

secteur Ouest[2]

Bellemare, Louis, Montréal
Beaumont-Courteau, Maxime, Laval
Blanchette, David, Montréal
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Godin, Claude, Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Leroux, Michel, Saint-Jean-sur-Richelieu
Major, Pierre, Montréal
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval

1. Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

2. Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

PSYCHIATRIE

secteur Est[1]

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Proteau, Guylaine, Québec

secteur Ouest[2]

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Hébert, Jean, Laval
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Morin, Luc, Montreal
Nowakowsky, Christophe, Montréal
Pineault, Jacynthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la salariée ou le représentant syndical et l'Employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

d) Le médecin-arbitre rencontre la salariée et, s'il le juge nécessaire, l'examine. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la salariée sont remboursés par l'Employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

f) Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la salariée d'effectuer une période de réadaptation ou une assignation.

---

1. Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

2. Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

g) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions de l'alinéa c) et de la rencontre prévue à l'alinéa d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4. Dans le cas où l'invalidité ne relève pas de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue au sous-paragraphe 3 s'applique en y remplaçant l'alinéa a) par le suivant :

   Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'Employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

La salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

L'Employeur ne peut exiger le retour au travail de la salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre, la salariée bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la salariée rembourse l'Employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

23.28 Les jours de maladie au crédit d'une salariée à la date d'entrée en vigueur des dispositions de la convention collective précédente et non utilisés en vertu des dispositions de cette convention collective demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après :

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés de maladie prévus au paragraphe 23.29;

b) aux fins de préretraite;

---

1. Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Charles Coulombe.

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP, section III du chapitre II de la Loi. Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante :

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la salariée et la prestation d'assurance salaire prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 23.17. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au Régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la salariée 0,8 jour ouvrable de congé de maladie. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.01.

La salariée peut utiliser six (6) des jours ouvrables de congés de maladie prévus au 1er alinéa pour motifs personnels. La salariée prend ces congés séparément et en avise l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

23.30 La salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.29, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés jusqu'au 30 novembre de chaque année.

23.31 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ne sont pas interrompues.

23.32 La salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu au paragraphe 23.29, bénéficie des dispositions prévues au sous-paragraphe 7.10 2.

Les salariées à temps partiel qui sont couvertes par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire bénéficient des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la salariée était requise de se présenter au travail.

E) POSTE RÉSERVÉ

23.33 Lorsqu'une salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la salariée, de replacer la salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 La Loi du régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) et ses amendements s'appliquent aux salariées couvertes par la présente convention collective.

Programme de retraite progressive

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une 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 centre d'activités.

Une 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 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 salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la 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) la salariée peut convenir avec son Employeur, par écrit, et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être de minimum douze (12) mois et de maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.

Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à une date antérieure au 31 mars 2025, il n'y aura pas de délai à respecter pour que la salariée convienne avec son Employeur de prolonger cette entente.

d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une salariée à temps complet;

e) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

f) l'entente entre la 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 salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la 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 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 salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la 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 salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 23.28, les jours de congés de maladie au crédit d'une 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 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 salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une 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 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 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 salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

24.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée à temps partiel.

24.06 Dispositions particulières aux salariées transférées des unités sanitaires

Les salariées ainsi transférées ne subiront aucun préjudice quant à leur fonds de pension, conformément à l'article 75 de la Loi du Régime de retraite des fonctionnaires.

ARTICLE 25

REPAS

25.01 Repas

Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée, ou si la salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas :

Déjeuner :	2,37 $[1]
Dîner :	5,41 $[1]
Souper :	5,41 $[1]

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu au paragraphe 7.27 de la convention collective.

La salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un local convenable désigné à cette fin par l'Employeur.

25.02 Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés au paragraphe précédent, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

25.03 L'Employeur fournit également un repas à la salariée travaillant sur le quart de nuit.

1. Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2024.

ARTICLE 26

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

26.01 La salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article.

Frais d'automobile

26.02 Lorsqu'une salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière 0,620 $/km
- pour tout kilométrage excédentaire à 8 000 km au cours d'une année financière 0,545 $/km

Un montant de 0,155 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route graveleuse.

Lorsque la salariée n'utilise pas son automobile personnelle, l'Employeur rembourse la salariée des frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

De la même façon, lorsque l'Employeur exige que la salariée utilise une automobile personnelle et qu'en raison d'un bris mécanique, la salariée est dans l'impossibilité de l'utiliser, l'Employeur détermine pour cette journée d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés et cela, pour un maximum de cinq (5) journées par année.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés.

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés pour la salariée requise par l'Employeur d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, de son poste ou de son affectation.

26.03 La salariée requise par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin de façon régulière, au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 km payable à la fin de l'année.

La salariée requise d'utiliser son automobile personnelle dans le cadre d'un remplacement a droit aux bénéfices du présent paragraphe au prorata de la durée du remplacement.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, la salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) alinéas précédents.

26.04 Assurance affaires

La salariée requise par l'Employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'Employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable. Avant d'effectuer le paiement, l'Employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée qui peut bénéficier du présent paragraphe de se doter d'une assurance affaires; l'Employeur doit aviser la salariée de cette exonération par avis écrit.

26.05 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas suivantes, conformément aux conditions établies localement :

Déjeuner :	14,70 $
Dîner :	20,20 $
Souper :	30,50 $

26.06 Coucher

Lorsque la salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 7,75 $.

Si la salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 22,25 $ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la salariée est alors remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de trente-deux (32) km aller et retour.

26.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 26.02, 26.05 et 26.06, pour les salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus à ces paragraphes.

ARTICLE 27

CONGÉS SOCIAUX

27.01 L'Employeur accorde à la salariée :

1. cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : conjoint, enfant.

2. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère ou père et mère du conjoint, bru et gendre.

3. deux (2) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de celui prévu au sous-paragraphe 1).

4. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

5. lors de décès mentionnés aux sous-paragraphes précédents, la salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

27.02 Le congé prévu à l'un ou l'autre des sous-paragraphes du paragraphe 27.01 peut être pris, au choix de la salariée, entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour de calendrier doit être pris de manière continue.

27.03 Malgré les dispositions du paragraphe 27.02, la salariée peut utiliser un (1) des jours de congé prévus aux sous-paragraphes 1 à 4 du paragraphe 27.01 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

27.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 27.01, la salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

27.05 La 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 le salaire régulier prévu à son titre d'emploi et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire à l'exclusion de toutes primes, pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

27.06 Dans tous les cas, la salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

27.07 Congés pour responsabilités familiales

La salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de la salariée.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée si l'Employeur y consent.

27.08 Une salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), en informant l'Employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime de base d'assurance maladie en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

À l'expiration de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

27.09 Congé pour mariage ou union civile

À l'occasion de son mariage ou union civile, toute salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La salariée à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où une salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) acquis à une salariée avant le 15 décembre 2005, qui lui étaient applicables et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus au seul bénéfice de cette salariée.

Malgré les dispositions prévues au présent paragraphe, aucune modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux faite par un établissement ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis, ni être invoqué à ce titre par une salariée.

28.02 Les dispositions contenues dans une convention collective 2000-2002 ou 2000-2003 ou dans une convention collective antérieure à celles-ci ne peuvent être invoquées à titre de privilège acquis.

ARTICLE 29

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION IDÉFINITIONS

29.01 Aux fins de ce paragraphe, on entend par :

1- Dépendant :

Le conjoint, l'enfant à charge et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ. C.-3), à condition que celui-ci réside avec la salariée. Cependant, aux fins du présent paragraphe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1. l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2. l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de dépendant prévue au présent article;

3. la salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à la salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent sous-paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, 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 salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

2- Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk et Umiujaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskaganish), Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostui), Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^{e} degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou-, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre 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

29.02 La salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Avec dépendants					
Secteur V	23 426	24 082	24 708	25 326	26 212
Secteur IV	19 856	20 412	20 943	21 467	22 218
Secteur III	15 267	15 694	16 102	16 505	17 083
Secteur II	12 137	12 477	12 801	13 121	13 580
Secteur I	9 813	10 088	10 350	10 609	10 980
Sans dépendant					
Secteur V	13 288	13 660	14 015	14 365	14 868
Secteur IV	11 265	11 580	11 881	12 178	12 604
Secteur III	9 544	9 811	10 066	10 318	10 679
Secteur II	8 089	8 315	8 531	8 744	9 050
Secteur I	6 860	7 052	7 235	7 416	7 676

29.03 La salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

29.04 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

29.05 Sous réserve du paragraphe 29.04 de la présente section, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

La salariée qui se prévaut des dispositions du régime de congé à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

29.06 Dans le cas où les conjoints travaillent pour le même Employeur ou que l'un ou l'autre travaille 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 salariée avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendant(s) autre(s) que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme « dépendant » à la Section I du présent paragraphe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

29.07 L'Employeur assume les frais suivants de toute salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

a) le coût du transport de la salariée déplacée et de ses dépendants;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de :

- 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
- 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

29.08 Dans le cas du départ de la salariée, les frais prévus au paragraphe 29.07 lui sont remboursés. Cependant, la salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre Employeur avant le 45e jour de calendrier de séjour sur le territoire.

29.09 Dans le cas où la salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du paragraphe 29.07 de la présente section, 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.

29.10 Ces frais sont payables à condition que la salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la salariée;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la salariée;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée; 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 salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 29.07 de la présente section sont également payables à la salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

29.11 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la 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 salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour le même Employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un (1) des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre Employeur ou d'une autre source, l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

29.12 Le poids de 228 kg prévu à l'alinéa b) du paragraphe 29.07 de la présente section est augmenté de 45 kg par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur. Cette disposition couvre exclusivement la salariée.

SECTION IV SORTIES

29.13 L'Employeur rembourse à la salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les salariées sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les salariées avec dépendant(s);

b) pour les localités de Havre-Saint-Pierre, Parent, Clova, Sanmaur ainsi que pour celle des Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Dans le cas des sorties accordées aux salariées avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une (1) sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, en aucun cas, cette disposition ne peut conférer à la salariée et à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel chacun a droit.

Le fait que le conjoint de la salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'Employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

29.14 Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par un ou une ami(e) pour rendre visite à la salariée habitant un des secteurs mentionnés à la section I. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

29.15 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 29.13 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la salariée.

29.16 Sous réserve d'une entente avec l'Employeur quant aux modalités de récupération, une salariée peut anticiper au plus une (1) sortie lors du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité.

Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit : conjoint ou conjointe, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

Cette anticipation ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

29.17 À chaque année, la salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties a droit, au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

29.18 L'Employeur rembourse à la salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI DÉCÈS DE LA SALARIÉE

29.19 Dans le cas du décès de la salariée ou de l'un des dépendants, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

29.20 La salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Oujé-Bougoumou, Chisasibi, Radisson, Mistissini, 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 :

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA SALARIÉE

29.21 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

29.22 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

29.23 Les loyers chargés aux salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

29.24 La salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier reçoit une prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent au prorata des heures travaillées.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

29.25 L'Employeur accepte de reconduire pour chaque salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les salariées embauchées à moins de 50 kilomètres à Schefferville et Fermont.

SECTION XII CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES TRAVAILLANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES

29.26 Définition

Un avant-poste ou un dispensaire est un point de service où la salariée, en plus de ses fonctions d'infirmière, fait des évaluations des usagers qui permettent au médecin d'effectuer à distance un diagnostic et de déterminer les interventions appropriées. Elle est de plus appelée à accomplir des activités et des interventions qui sont généralement réservées aux médecins dans d'autres milieux de travail.

29.27 Formation en cours d'emploi

Toute salariée travaillant dans un avant-poste ou un dispensaire a droit, une (1) fois par année, à une (1) période de mise à jour de cinq (5) jours, laquelle doit être adaptée aux besoins de l'Employeur. Cette période de mise à jour doit être accolée à une (1) sortie sauf si elle est donnée à l'établissement même.

29.28 Intervention de l'extérieur de l'avant-poste ou du dispensaire

À la demande de l'Employeur, la salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'avant-poste ou du dispensaire et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'avant-poste ou au dispensaire ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de

disponibilité prévue au paragraphe 19.09, la salariée est rémunérée au taux applicable pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. Toutefois, la salariée est rémunérée pour un minimum d'une (1) heure au taux applicable. Un nouveau rappel effectué au cours de la même heure s'effectue en temps continu dans le cadre du premier rappel.

29.29 Sécurité des salariées

L'Employeur s'engage à prendre les moyens appropriés pour qu'il y ait au moins deux (2) infirmières dans chaque dispensaire d'un des établissements suivants :

NUNAVIK (17)

- Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik.

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)

- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

La sécurité des salariées sur les lieux du travail fera l'objet de discussions entre les parties au niveau local.

29.30 Formation postscolaire

Malgré les dispositions du paragraphe 2.01 de l'annexe 3, la salariée bénéficie, pour la durée de son assignation dans un avant-poste ou un dispensaire, de l'avancement d'échelon(s) ou de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire en autant qu'elle soit admissible conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 2.01 de l'annexe 3.

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

30.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées et le Syndicat y collabore. Les dispositions qui suivent ont pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la sécurité et l'intégrité physique des salariées.

A) COMITÉ CONJOINT

Un comité conjoint local de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement et de faire des recommandations à l'Employeur sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité du travail, notamment en matière de prévention de la violence.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

30.02 Ce comité a pour fonctions de :

1. convenir des modes d'inspections des lieux de travail;

2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les salariées;

3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;

4. recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;

5. recommander toute mesure jugée utile à la correction des problèmes qu'il a identifiés;

6. informer les salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.

De plus, lorsque l'établissement met à la disposition de la population un service continu de maintien et de soins à domicile, les parties au niveau local conviennent que le comité a également pour fonction de discuter de toute question se rapportant à la sécurité des salariées appelées à effectuer des soins à domicile et de recommander les mesures nécessaires afin que les salariées dispensent ces services dans des conditions sécuritaires.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toutes autres fonctions.

B) MESURES PRÉVENTIVES

30.03 Toute salariée exposée à des radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, l'examen et l'analyse suivants sauf si le médecin traitant le déconseille:

a) une radiographie pulmonaire une fois par année;

b) une analyse de sang (formule sanguine complète) tous les trois (3) mois et dans les cas d'exposition excessive à des radiations.

Le résultat doit être transmis au directeur du service de santé du personnel et au chef radiologiste.

Toute anomalie sanguine, imputable à des radiations, décelée chez une salariée, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

30.04 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au département de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

30.05 Dans le but d'assurer la sécurité des bénéficiaires et des salariées, l'Employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au Syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

30.06 Si la dosimétrie personnelle révèle que la salariée a reçu des doses excessives, l'Employeur doit accorder un congé à la salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladies de la salariée. Pendant ce congé, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

30.07 L'Employeur remettra à la salariée une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.

30.08 La salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement visant à protéger sa santé et sa sécurité.

30.09 L'Employeur fournit gratuitement, à la salariée au travail, les soins requis en cas d'urgence.

30.10 La salariée porteuse de germes et non invalide au sens de l'article 23, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un autre poste choisi par l'Employeur. Si un tel replacement est impossible, la salariée ne subit aucune perte de salaire, ni aucune déduction de sa banque de congés de maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et ce sans préjudice pour la salariée.

C) MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

30.11 La salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) peut reprendre ses fonctions lorsqu'elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au début de sa lésion professionnelle n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14.

La salariée conserve ce droit de retour au travail durant une période de trois (3) ans du début de sa lésion professionnelle.

30.12 Si, au terme de la période prévue au paragraphe 30.11, la salariée n'a pas réintégré le poste qu'elle occupait ou si, au cours de la même période, elle est déclarée inapte à l'occuper de façon définitive, son poste devient vacant.

30.13 Durant la période mentionnée au paragraphe 30.11, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée, même si sa lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement et à l'équipe volante, à un poste temporairement dépourvu de titulaire.

Cette assignation peut se faire si le médecin qui a charge de la salariée croit que:

a) la salariée est raisonnablement en mesure de remplir les tâches habituelles du poste;

b) l'exécution de ces tâches ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la salariée compte tenu de sa lésion;

c) cette assignation est favorable à la réadaptation de la salariée.

L'assignation temporaire de la salariée ne peut avoir pour effet de prolonger la période mentionnée au paragraphe 30.11.

30.14 Au cours de la période mentionnée au paragraphe 30.11 la salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre ses fonctions, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

30.15 La salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé 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.

Malgré les dispositions relatives aux mutations volontaires et sous réserve des paragraphes 15.06 à 15.13, le poste est accordé à la salariée ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

La salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément au présent paragraphe est réputée avoir démissionné.

D) LIBÉRATIONS

30.16 Les salariées déléguées par la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

La 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 de travail et les maladies professionnelles (incluant le BEM) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

31.01 Discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une salariée à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, ses liens de parenté, sa situation parentale, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

31.02 Harcèlement psychologique

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du Travail, (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de la présente convention collective.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à du harcèlement psychologique à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement psychologique porté à leur connaissance.

Malgré le délai prévu au paragraphe 10.02, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les délais prévus à l'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail.

31.03 Violence

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

31.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme approprié de traitement des plaintes de harcèlement psychologique ou de violence pour l'ensemble du personnel de l'établissement.

ARTICLE 32

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

32.01 Assurance responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la 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 ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée, et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 33

DISCUSSIONS À L'ECHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

33.01 La FIQ et le CPNSSS conviennent de se rencontrer sur demande d'une (1) des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions; le cas échéant, un maximum de deux (2) salariées représentant la FIQ sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances. Toute demande de libération doit être faite au moins dix (10) jours à l'avance auprès de l'Employeur concerné.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constitue un amendement à la présente convention collective.

33.02 La clause 33.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail (RLRQ, c. C-27) et ne peut donner lieu à aucun différend.

ARTICLE 34

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES DES ÉTABLISSEMENTS, AILES OU UNITÉS PSYCHIATRIQUES ET AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

SECTION I ÉTABLISSEMENTS, AILES OU UNITÉS PSYCHIATRIQUES

34.01 Champ d'application

1. Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent aux salariées des centres hospitaliers psychiatriques suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :

- Institut Universitaire en santé mentale de Québec.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

- Centre régional de santé mentale.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :

- Institut universitaire en santé mentale de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre multiservices de santé et de services sociaux Rivière-des-Prairies;
- Pavillon Albert-Prévost.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

- Institut universitaire en santé mentale Douglas.

OUTAOUAIS (07)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :

- Centre hospitalier Pierre-Janet.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Hôpital psychiatrique de Malartic.

Aux fins d'application de la présente section, un centre hospitalier psychiatrique se définit comme un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un centre hospitalier mentionné ci-dessus cesse d'être reconnu comme psychiatrique par le MSSS ou si un centre hospitalier obtenait une reconnaissance comme psychiatrique, les dispositions de la présente section cesseront ou commenceront, selon le cas, à s'appliquer aux salariées de ce centre hospitalier.

2. Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent également aux salariées qui travaillent dans une aile ou une unité psychiatrique structurée des établissements suivants:

BAS-SAINT-LAURENT (01)

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :

- Centre hospitalier régional du Grand-Portage;
- Hôpital régional de Rimouski.

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN (02)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean :

- Hôpital d'Alma;
- Hôpital de Chicoutimi;
- Hôpital, CLSC et Centre d'hébergement de Roberval.

CAPITALE-NATIONALE (03)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :

- Hôpital de Baie-Saint-Paul.

CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement;
- Centre de pédopsychiatrie-Résidence du Sacré-Cœur;
- Pavillon du Centre hospitalier de l'Université Laval.

MAURICIE-ET-CENTRE-DU-QUÉBEC (04)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

- Hôpital du Centre-de-la-Mauricie;
- Hôpital Sainte-Croix de Drummondville;
- Pavillon Sainte-Marie;
- Hôtel-Dieu d'Arthabaska;
- Centre de santé et des services sociaux du Haut-Saint-Maurice.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôtel-Dieu de Sherbrooke;
- Hôpital de Granby.

MONTRÉAL (06)

Centre hospitalier de l'Université de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Notre-Dame.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Fleury;
- Hôpital Jean-Talon.

Centre universitaire de santé McGill :

- Hôpital Général de Montréal;
- Hôpital de Montréal pour Enfants.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Général du Lakeshore;
- Centre hospitalier de St.Mary;
- Hôpital Sainte-Anne;
- Centre hospitalier de soins de longue durée en santé mentale de Lachine.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Général Juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :

- Pavillon Rosemont.

OUTAOUAIS (07)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :

- Hôpital de Gatineau;
- Hôpital de Hull.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Centre de soins de courte durée La Sarre;
- Hôpital d'Amos;
- Hôpital de Rouyn-Noranda.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :

- Hôpital de Montmagny;
- Hôpital de Saint-Georges;
- Hôpital de Thetford Mines;
- Hôtel-Dieu de Lévis.

LANAUDIÈRE (14)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :

- Centre hospitalier régional de Lanaudière;
- Hôpital Pierre-Le Gardeur.

LAURENTIDES (15)

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :

- Centre de services de Rivière-Rouge;
- Hôpital régional de Saint-Jérôme;
- Hôpital Laurentien.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :

- Hôpital du Haut-Richelieu;
- Hôpital Charles Lemoyne.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest :

- Hôpital du Suroît;
- Centre hospitalier Anna-Laberge.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Hôpital Pierre-Boucher;
- Hôpital Honoré-Mercier;
- Hôtel-Dieu de Sorel.

Aux fins d'application de la présente section, l'aile ou l'unité psychiatrique structurée se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou de l'unité.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une aile ou une unité psychiatrique, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette aile ou unité doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une aile ou unité psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement reconnu comme psychiatrique par le MSSS cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une aile ou unité psychiatrique, le CPNSSS et la FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette aile ou unité doit être considérée comme une aile ou unité psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

3. Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent également aux salariées qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des établissements suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)

CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Pavillon Centre hospitalier de l'Université Laval;
- Hôpital du Saint-Sacrement.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôtel-Dieu de Sherbrooke.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :

- Pavillon Rosemont.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St.Mary.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Notre-Dame.

Centre universitaire de santé McGill :

- Hôpital Général de Montréal.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :

- Hôpital Charles Lemoyne.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Hôpital Pierre-Boucher.

Aux fins d'application de la présente section, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement reconnu comme psychiatrique par le MSSS cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

34.02 Congés mobiles

La salariée à temps complet visée à la présente section a droit, au premier juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi (½) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

34.03 La salariée à temps complet qui cesse d'être visée par la présente section, est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

34.04 La salariée à temps partiel visée par la présente section, n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 7.11.

34.05 L'énumération des établissements prévue à la présente section ne peut avoir pour effet l'application des bénéfices qui y sont prévus à des salariées autres que celles œuvrant dans la mission centre hospitalier.

SECTION II AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

34.06 Sauf pour la salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.10 et celle visée par la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.14 et les congés mobiles prévus au paragraphe 34.02 ou la compensation monétaire prévue au paragraphe 34.04, la salariée affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui œuvre dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoit la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.14 ainsi qu'une compensation monétaire égale à 2 % du salaire versé sur chaque paie.

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;
- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM);
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);
- 5943 Suivi d'intensité flexible;
- 5944 Programme premiers épisodes psychotiques (PPEP);
- 6280 Hôpital de jour en santé mentale;
- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie;
- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte;
- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale;
- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Jeunes;
- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Adultes.

ARTICLE 35

TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans le but d'améliorer la qualité des soins offerts, les parties conviennent de favoriser la continuité des soins.

35.01 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties constituent un comité paritaire national sur la tâche et l'organisation du travail. Ce comité se met à l'œuvre dès sa formation.

35.02 Composition du Comité

Le comité est composé de neuf (9) membres désignés comme suit :

a) la partie syndicale en désigne quatre (4);

b) la partie patronale en désigne cinq (5).

Répartition des voix

La partie syndicale et la partie patronale disposent chacune d'une (1) voix.

35.03 Mandats du comité de la tâche et de l'organisation du travail

Les mandats du comité sont :

a) d'étudier la tâche et l'organisation du travail;

b) d'étudier l'impact de l'introduction des changements technologiques;

c) de recommander, s'il y a lieu, la création de nouveaux titres d'emploi;

d) de reconnaître l'existence et d'étudier de nouveaux secteurs cliniques et revoir l'utilisation de ceux qui existent déjà;

e) d'évaluer la possibilité et la nécessité que les salariées exercent dans de nouveaux secteurs cliniques;

f) de faire l'étude de toute autre question convenue par les parties;

g) de faire des recommandations aux divers intervenants.

35.04 Fonctionnement du comité

Les parties au comité désignent un secrétaire parmi la représentation patronale ou syndicale. Celui-ci a pour fonctions principales de :

- rédiger les procès-verbaux;
- s'assurer que les dossiers des réunions soient complets;

- voir à la rédaction du rapport final.

Les réunions sont convoquées d'office par le secrétaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le comité établit les autres règles nécessaires à son fonctionnement.

ARTICLE 36

COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties négociantes mettent sur pied un comité national de relations de travail.

Mandats du comité :

Le comité a pour mandats :

- d'examiner toutes les questions soumises par les parties;
- d'analyser les moyens pour améliorer les délais reliés à l'arbitrage de griefs;
- d'analyser la possibilité de transmettre le numéro de permis de la salariée lors de la remise des retenues syndicales au syndicat comprenant un état détaillé;
- de réviser la liste des médecins-arbitres.

Composition du comité :

Le comité est composé, d'une part, de trois (3) représentants de la partie patronale et, d'autre part, de trois (3) représentants de la partie syndicale.

ARTICLE 37

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

37.01 Toute modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est soumise à la procédure prévue ci-après.

37.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

37.03 Un Syndicat ou un regroupement syndical ou un Employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée, à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de modification qu'il reçoit.

37.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;

- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

37.05 Le MSSS informe le requérant et les regroupements syndicaux de sa décision de donner suite ou non à toute demande de modification de la nomenclature.

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les sept (7) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la FIQ, le SCFP-FTQ et le SQEES-298-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification

37.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS désire modifier la nomenclature, il en informe par écrit chacun des regroupements syndicaux. L'avis transmis par le MSSS doit inclure la description détaillée du projet de modification.

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 37.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

37.07 Les regroupements syndicaux disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du projet de modification à la nomenclature pour soumettre leur avis par écrit au MSSS.

37.08 Sur demande écrite d'un regroupement syndical, le MSSS convoque une rencontre des regroupements syndicaux et des représentants du MSSS, dans le but d'échanger des informations sur le projet de modification. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis. Le MSSS peut aussi convoquer une telle rencontre à son initiative.

37.09 Au terme du délai prévu au paragraphe 37.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

37.10 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

37.11 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, de deux (2) représentants pour les Syndicats CSN et FIQ et d'un maximum de deux (2) représentants pour chacun des Syndicats suivants : CSQ, APTS et FTQ.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

37.12 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

37.13 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

37.14 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale.

37.15 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

37.16 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

37.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 37.14, les cotes des

sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

37.18 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre responsable du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

37.19 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

37.20 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

37.21 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

37.22 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

37.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 37.20.

37.24 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

37.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 37.06.

37.26 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

37.27 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 38

DÉPLACEMENT VOLONTAIRE DE PERSONNEL

38.01 La salariée qui accepte d'être déplacée volontairement hors de son port d'attache, tel que prévu au présent article, continue d'être assujettie aux dispositions locales et nationales de la convention collective de son établissement d'origine.

38.02 Déplacement volontaire intra-établissement

La salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans l'une des installations de l'Employeur située à vingt (20) kilomètres et plus, mais à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'installation où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation n'est pas accessible par voie routière, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent s'applique même si elle est située à moins de vingt (20) kilomètres.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu aux alinéas précédents est augmenté à cent dollars (100 $).

38.03 Déplacement volontaire interétablissements

La salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans une des installations d'un autre établissement située à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'établissement où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent est augmenté à cent dollars (100 $).

Autres modalités

38.04 La salariée visée par de tels déplacements ne peut recevoir, quotidiennement, plus d'un montant forfaitaire prévu au présent article.

38.05 Les montants forfaitaires prévus au présent article sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

38.06 Aux fins d'application du présent article, la distance kilométrique est calculée en fonction du plus court parcours allant du port d'attache de la salariée à l'installation où elle effectue son déplacement.

ARTICLE 39

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

39.01 Sous réserve des paragraphes 39.04 et 39.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 15 décembre 2024 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.

39.02 Sous réserve des paragraphes 39.03, 39.04, et 39.05 les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

39.03 Les dispositions suivantes de la convention collective 2021-2023 qui sont venues à échéance le 30 mars 2023 ou le 30 septembre 2023, selon le cas, sont prolongées jusqu'au 14 décembre 2024:

1. la lettre d'entente no 24 relative à la salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement[1];

2. les primes d'attraction et de rétention pour la salariée de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de soir, de nuit ou de rotation, prévues à la section V de la lettre d'entente no 3.

39.04 À compter du 1er avril 2023 :

1. les dispositions concernant les taux et échelles de salaire prennent effet, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 et les dispositions relatives aux salariées hors taux ou hors échelle;

2. les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage, ainsi que le temps supplémentaire et les allocations de l'article 19 de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 39.02, sont appliqués aux taux et échelles de salaire, conformément au premier alinéa du présent paragraphe;

3. les majorations applicables aux primes et suppléments de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 39.02, excluant les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage de l'alinéa précédent, sont appliquées telles que décrites au paragraphe 7.31;

---

1. Nonobstant le cinquième (5e) alinéa du premier article de la lettre d'entente no 24 de la convention collective 2021-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

4. le montant forfaitaire de la lettre d'entente no 15 de la convention collective 2021-2023, prolongé par la clause 39.02, est obtenu à partir des taux et échelles de salaire, conformément au premier sous-alinéa du présent paragraphe.

Salariées à temps partiel

Pour les salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du présent paragraphe incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congés mobiles selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

39.05 Les dispositions relatives suivantes prennent effet à compter du :

1. 1er mai 2023: la rémunération du congé annuel prévu au paragraphe 7.10 pour la salariée à temps partiel, pour prise effective à compter du 15 décembre 2024;
2. 30 avril 2024 : l'acquisition du quantum de congé annuel prévu au deuxième (2e) et au troisième (3e) alinéa du paragraphe 21.03, pour prise effective à compter du 15 décembre 2024;
3. de la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour de la signature des dispositions de la convention collective : la contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie prévue au paragraphe 23.13.

39.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la présente convention collective n'ayant fait l'objet d'aucune modification par rapport à la convention collective 2021-2023, à l'exception de la majoration de leur taux, débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

39.07 Le versement des autres primes et suppléments prévus à la convention collective débute au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la signature des dispositions de la convention collective. Les montants de rétroactivité qui en découlent sont versés au plus tard cent vingt (120) jours après la signature de la convention collective.

39.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 39.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 39.03 à 39.05 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

39.09 La salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 39.10. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

39.10 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au syndicat la liste de toutes les salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2023 ainsi que leur dernière adresse connue.

39.11 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

39.11 Malgré les dispositions du paragraphe 11.16 de la convention collective, les réclamations en vertu du paragraphe 39.04 et du premier alinéa du paragraphe 39.05 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ce paragraphe.

39.11 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Docusign Envelope ID: 22C7E055-E748-4279-AF08-9C1E75B2FC57

En foi de quoi, les parties nationales ont signé ce 5e jour du mois de décembre 2024.

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ

Julie Bouchard
Présidente

Signé par :
980A1EDE1617435...
Nathalie Levesque
Vice-Présidente

Jérôme Rousseau
Vice-Président

Signé par :
B868B3126A3E4A1...
Marc-André Courchesne
Porte-parole

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

DocuSigned by:
Louis Bourcier
74A5BB2B3EE54C2...
Louis Bourcier
Directeur Général

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
Daniel Paré
15F5FB9378CF47A...
Daniel Paré
Sous-ministre

Signé par :
445E47E606A484...
Richard Deschamps
Sous-ministre associé

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Signé par :
Étienne Vachon-Michaud
47A803927AB61E5...
Étienne Vachon-Michaud
Porte-parole

Me Edith Lapointe
Négociatrice en chef

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Signé par :
734BB135EC314F5...
Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

Sonia Lebel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES SALARIÉES NON VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 La présente annexe s'applique aux salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui, comptent vingt (20) salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Par ailleurs, les établissements suivants sont exclus du processus de titularisation :

NUNAVIK (17)

- Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik.

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)

- Conseil Cri de la santé et de services sociaux de la Baie-James.

Une entente conforme aux présentes dispositions visant à se soustraire au processus de titularisation continue de s'appliquer en autant que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) salariées ou moins en ETC. Dans le cas où le nombre de salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements des titres d'emploi, l'entente devient caduque.

1.02 La présente annexe s'applique également à la salariée répondant à l'un des critères suivants et qui voudrait se soustraire du processus de titularisation :

- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi.

ARTICLE 2

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

Salariée à temps partiel

« Salariée à temps partiel » désigne toute salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salariée à temps partiel.

2.02 Lorsque, dans la convention collective, il est prévu qu'une salariée qui fait défaut d'utiliser les mécanismes de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14, « est réputée avoir démissionné », cette mention est remplacée par « est réputée appartenir à la liste de disponibilité. »

Il en est de même lorsque la salariée refuse un poste, un transfert ou si elle refuse d'effectuer un choix de poste conformément aux dispositions des articles 14 et 15.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas dans le cas prévu au paragraphe 14.02 de la convention collective.

2.03 Lorsque, à l'article 14, il est prévu que les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO) et que celles qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi, ces mentions sont remplacées par : « Les salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO »

2.04 (Ce paragraphe remplace la dernière phrase de l'alinéa D) du sous-paragraphe 1 du paragraphe 14.01)

Entre temps, la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de disponibilité de son établissement.

2.05 (Ce paragraphe s'ajoute au sous paragraphe 2 du paragraphe 14.02)

Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les salariées non détentrices de poste sont inscrites sur la liste de disponibilité des établissements de la région selon les dispositions suivantes :

Le mode de répartition des salariées pouvant être réaffectées sur la liste de disponibilité de chaque établissement de la région est déterminé par le SNMO.

Les salariées peuvent s'inscrire sur la liste de disponibilité d'un seul établissement de la région. Le choix de l'établissement 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 salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

2.06 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 14.21 de la convention collective)

Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied des salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront

replacées dans un autre emploi selon les mécanismes prévus à l'article 15. Quant aux autres salariées, elles seront inscrites sur la liste de disponibilité.

2.07 (Ce paragraphe remplace le premier alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective)

La salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement, à moins d'avoir été inscrite sur la liste de disponibilité d'un autre établissement en vertu des dispositions prévues à l'article 14, et sur la liste du SNMO. Son replacement se fait, selon les mécanismes prévus au présent article, dans un poste disponible pour lequel l'établissement devrait embaucher une candidate de l'extérieur.

2.08 (Le sous-paragraphe suivant s'ajoute au paragraphe 15.04 de la convention collective)

4. Salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette salariée devient titulaire d'un poste, 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.

2.09 Lorsque, dans la convention collective, il est prévu qu'une salariée qui, dans le cadre de la procédure de replacement, refuse un poste « est réputée avoir démissionné », cette mention est remplacée par « est réputée appartenir à la liste de disponibilité. »

Il en est de même lorsque la salariée refuse un recyclage sans motif valable.

2.10 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 15.12 de la convention collective)

1. Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SNMO ayant le plus d'ancienneté ou à une candidate non détentrice de poste.

2. Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SNMO ayant le plus d'ancienneté ou à une salariée de la liste de disponibilité ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible tant et aussi longtemps que des salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

3. Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente d'une candidate référée par le SNMO. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique au Syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

4. L'Employeur ne peut procéder à la nomination sur un poste disponible tant qu'il attend une salariée référée par le SNMO. Ce dernier dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour référer une salariée.

2.11 (Ce paragraphe s'ajoute au paragraphe 22.18 de la convention collective)

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après

la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

2.12 (Ce paragraphe s'ajoute au paragraphe 22.29A de la convention collective)

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

2.13 (Ce paragraphe remplace le sous paragraphe 2 du paragraphe 23.27 de la convention collective)

La salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'Employeur par grief à cette date. Dans le cas de la salariée à temps partiel de la liste de disponibilité non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le Syndicat reçoit un avis de l'Employeur lui indiquant que la salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

2.14 (Ce paragraphe s'ajoute au paragraphe 27.08)

De même, au retour du congé sans solde, la salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

ANNEXE 2

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (RLRQ, c. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Promotion, Transfert, Rétrogradation

Les postes nouvellement créés ne seront pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires et les salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'Employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les salariées ne subiront aucune diminution de salaire horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'Employeur cédant.

ANNEXE 3

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIÈRES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants:

2471 - Infirmière
2459 - Infirmière chef d'équipe
2489 - Assistante-infirmière-chef
Assistante du supérieur immédiat
2462 - Infirmière monitrice

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 1. Durée égale ou supérieure à quinze (15) crédits et inférieure à trente (30) crédits :

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers d'une durée égale ou supérieure à quinze (15) crédits, équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2. Durée égale à trente (30) crédits :

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers d'une durée égale à trente (30) crédits, équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

3. Conditions d'application :

Pour bénéficier de cet avancement d'échelon(s) dans son échelle de salaire, la salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de cette rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'Employeur. Si la salariée utilise plusieurs de ces cours de formation postscolaire dans la spécialité où elle se trouve, elle se voit reconnaître le nombre total d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons prévu pour ces cours postscolaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de son échelle de salaire.

4. Formation postscolaire admissible :

La liste des programmes d'étude postscolaires et leur valeur relative prévue à la convention collective 2000-2002 ainsi que les programmes d'étude reconnus par le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins de l'application du présent article.

5. Les parties conviennent toutefois que la salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en

sciences infirmières, a droit, dans l'échelle où elle se trouve, au nombre d'années d'expérience ci-après déterminés quel que soit le poste qu'elle occupe.

- Brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) années d'expérience.
- Une (1) année complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) années d'expérience.
- Baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) années d'expérience.
- Maîtrise en sciences infirmières : six (6) années d'expérience.

6. Valeur effective des études supérieures :

La salariée possédant un (1) ou plusieurs diplôme(s) d'études supérieures mentionnés au sous-paragraphe précédent, ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience.

7. La salariée détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle travaille dans un centre d'activités où l'Employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1989, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique.

La salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un centre d'activités où l'Employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des cours de formation postscolaire est réputée posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 2.01 -1 et 2.01 -2. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres salariées pour la formation exigée ou réputée requise.

La salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelon(s) pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 2.02.

Lorsqu'une salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 2.02.

2.02 Aux fins d'application du présent article, l'Employeur détermine, par centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des cours de formation postscolaire réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base.

ARTICLE 3 CONDITIONS PARTICULIÈRES

Les salariées qui travaillent actuellement au Centre hospitalier de Charlevoix[1] qui reçoivent déjà une prime de dix pour cent (10 %) de leur salaire de base, continueront de recevoir cette prime en lieu et place de la prime prévue au paragraphe 9.14 de la convention collective à la condition que les conditions demeurent inchangées.

[1] Lequel fait partie du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

ANNEXE 4

CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à la salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1911 - Infirmière clinicienne
1912 - Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef
Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
1913 - Conseillère en soins infirmiers
1914 - Candidate infirmière praticienne spécialisée
1915 - Infirmière praticienne spécialisée
1916 - Infirmière première assistante en chirurgie
1917 - Infirmière clinicienne spécialisée

ARTICLE 2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace l'article 8 de la convention collective générale)

2.01 La salariée actuellement au service de l'Employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi prévus au paragraphe 1.01 et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

Toute fraction d'année reconnue en vertu de l'alinéa précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée.

Nonobstant ce qui précède, les 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.

2.02 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée une attestation de cette expérience, attestation que la salariée obtiendra de l'Employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Ces paragraphes remplacent le paragraphe 19.03 de la convention collective générale)

Mode de rémunération

3.01 La 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 simple, dans les trente (30) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la salariée;

2. si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

3.02 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que le paragraphe précédent ne s'applique pas à la salariée travaillant dans un avant-poste ou un dispensaire couvert par la section XII de l'article 29. Dans ce cas, les heures faites en temps supplémentaire sont payées au taux simple.

3.03 Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu au paragraphe 19.03 s'applique pour la salariée qui travaille dans les centres d'activités où les services sont dispensés sept (7) jours par semaine ou dans les centres d'activités visés par la prime spécifique de soins critiques prévue au paragraphe 9.11.

ARTICLE 4 ÉVALUATION

4.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une salariée doit être portée à sa connaissance.

4.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une salariée, en fonction ou non, sera fournie par l'Employeur.

ARTICLE 5 SALAIRE

5.01 Intégration dans les échelles de salaire des salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La 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 au paragraphe 2.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 5.08 à 5.15, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon(s).

La salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 5.08 à 5.15.

5.02 Intégration dans les échelles de salaire des salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La salariée promue à un poste d'un titre d'emploi prévu au paragraphe 1.01 reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire.

Toutefois, l'infirmière clinicienne promue infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Quant à l'assistante-infirmière-chef ou l'assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmière clinicienne, elle maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire de base et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base égal ou supérieur à la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion.

5.03 L'infirmière en santé communautaire[1], l'assistante-infirmière-chef ou l'assistante du supérieur immédiat qui détient une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, est classifiée infirmière clinicienne ou, le cas échéant, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

Les règles d'intégration de la salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 5.02.

5.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la salariée visée par un des titres d'emploi visé au paragraphe 1.01 reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

Reconnaissance des années d'expérience

5.05 Une (1) année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

5.06 Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à : -1/225^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, - 1/224^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, - 1/223^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, - 1/222^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, - 1/221^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et - 1/220^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

5.07 Sous réserve des paragraphes 5.08 à 5.15, une salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

---

1. L'accès au titre d'emploi d'infirmière clinicienne s'applique uniquement à l'infirmière œuvrant dans la mission CLSC.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature)

5.08 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu à la Nomenclature.

5.09 « Diplôme universitaire terminal » signifie pour une salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

5.10 Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une même discipline que celle mentionnée au libellé du titre d'emploi d'une salariée équivaut à deux (2) années d'expérience professionnelle.

5.11 Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

5.12 Nonobstant le paragraphe 5.10, l'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience professionnelle si le diplôme n'est pas obtenu.

5.13 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doivent être comptées.

5.14 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

5.15 La salariée qui détient un diplôme de maîtrise dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi, alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire.
La salariée qui détient à la fois un diplôme de maîtrise et un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi, alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

La salariée qui détient un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi, alors que ce dernier requiert une maîtrise, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

Avancement d'échelon(s)

5.16 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

5.17 L'avancement d'échelon(s) est accordé sur rendement satisfaisant.

5.18 L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la date à laquelle la salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux paragraphes 5.08 à 5.14. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la salariée.

5.19 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)

Aux fins d'application du paragraphe 15.13 (poste comparable), les titres d'emploi visés par la présente annexe sont réputés être compris dans le secteur d'activités « infirmière ».

ARTICLE 7 DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ET DE LA CONSEILLÈRE EN SOINS INFIRMIERS

Infirmière clinicienne :

La salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2002, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmière clinicienne. Il en est de même d'une salariée qui au 14 mai 2006 poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la salariée qui au 14 mai 2006 poursuivait ses études avait complété ou avait débuté un deuxième (2e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès sciences, le troisième (3e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'annexe 10 à moins qu'elle ne détenait déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son Employeur actuel que chez un futur Employeur.

Conseillère en soins infirmiers :

La salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus à l'annexe 10 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseillère en soins infirmiers.

La salariée qui avait débuté un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'annexe 10 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseillère en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son Employeur actuel que chez un futur Employeur.

ANNEXE 5

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 17, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauchée ou intégrée dans un titre d'emploi de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute est soumise à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 12.11 de la convention collective, la salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou comme inhalothérapeute.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE 6

HORAIRES ATYPIQUES

La salariée et l'Employeur peuvent, par entente, mettre en place un horaire atypique comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail.

La salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la salariée ayant un horaire régulier.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire atypique à l'ensemble des salariées volontaires d'un même centre d'activités, l'Employeur déploie ledit horaire en tenant compte de l'ancienneté.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective.

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalent aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, la salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 20.03 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail.

Pour la salariée à temps complet, l'Employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \left(\text{Nombre de jours prévu à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux:
    - congé spécial (paragraphe 22.20);
    - congé de paternité (paragraphe 22.21);
    - congé pour adoption (paragraphe 22.22).

Lorsque le congé est pris, la salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la salariée comporte une journée de plus de huit (8) heures, la salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ou la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

9. Accumulation de l'expérience de la salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

10. Paiement des heures non utilisées

La salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

11. Cessation de l'entente

L'Employeur ou la salariée peut mettre fin à l'horaire atypique de la salariée avec un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et la salariée peuvent mettre fin à l'horaire atypique de la salariée en tout temps si elles en conviennent.

ANNEXE 7

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01 Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la 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.

1.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée que si le service national de main-d'œuvre (SNMO) accepte que la relocalisation de telle salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache est supérieure à cinquante (50) kilomètres.

Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

1.03 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, lorsque le déménagement fait suite à l'application d'une mesure spéciale prévue aux paragraphes 14.11 et 14.18 ou au replacement effectué conformément au paragraphe 15.09. Dans ces situations, l'Employeur assume les responsabilités prévues au présent article en lieu et place du service national de main-d'œuvre (SNMO).

ARTICLE 2 FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

2.01 Le SNMO s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la 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.

2.02 Le SNMO ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la salariée, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SNMO.

ARTICLE 3 ENTREPOSAGE

3.01 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SNMO paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la salariée et ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

ARTICLE 4 DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

4.01 Le SNMO paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à toute salariée déplacée, tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.) à moins que ladite salariée ne soit affectée à un lieu ou des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. La salariée qui ne tient pas logement reçoit une allocation de déplacement de 200,00 $.

ARTICLE 5 COMPENSATION POUR BAIL

5.01 La salariée visée à l'article 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SNMO paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le SNMO dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer la salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

5.02 Si la salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du SNMO**.**

ARTICLE 6 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

6.01 Le SNMO paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison résidence principale de la 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, imputable à la salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la 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.

6.02 Lorsque la maison de la salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SNMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SNMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

6.03 Dans le cas où la salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SNMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son

nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SNMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO.

ARTICLE 7 FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

7.01 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SNMO rembourse la salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

7.02 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SNMO, ou le conjoint et les enfants à charge de la salariée ne seraient pas relocalisés immédiatement, le SNMO assume les frais de transport de la salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

ARTICLE 8 MODALITÉS DE PAIEMENT

8.01 Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la salariée des pièces justificatives.

ANNEXE 8

HORAIRE DE 4 JOURS

La salariée et l'Employeur ou les parties locales peuvent, par entente, convenir d'un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours :

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

a) la semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement trente-sept heures et cinquante (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

b) la semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de neuf (9) heures par journée de travail.

Pour les salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.

- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.

- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant :

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi, du supplément et de la prime de psychiatrie, ainsi que sur la rémunération additionnelle à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux salariées à temps complet.

En plus des congés fériés et des congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les bénéfices suivants sont établis proportionnellement à la nouvelle durée du travail :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
moins de 15 ans de service	20 jours	16 jours
15 ans de service	21 jours	16,8 jours
16 ans de service	22 jours	17,6 jours
17 ans de service	23 jours	18,4 jours
18 ans de service	24 jours	19,2 jours
19 ans et plus de service	25 jours	20 jours

- le supplément :

Supplément	**Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)**	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
Remplacement de l'infirmière- chef	2,22/h	2,28/h	2,34/h	2,40/h	2,48/h

La prime de disponibilité est payée au prorata des heures de disponibilité effectuées par rapport à huit (8) heures.

Le salaire à considérer aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité, paternité ou d'adoption;
- la prestation d'assurance salaire;
- l'indemnité de mise à pied;
- le congé à traitement différé.

Le délai de carence en invalidité pour la salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ou la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre la salariée et l'Employeur ou entre les parties locales.

A**)** Les modalités d'application à convenir dans le cadre d'une entente entre la salariée et l'Employeur comprennent, notamment :

a) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

b) la possibilité pour la salariée ou l'Employeur de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

c) la possibilité pour la salariée et l'Employeur de mettre fin à l'entente en tout temps s'ils en conviennent.

B**)** Les modalités d'application à convenir dans le cadre d'une entente entre les parties locales comprennent, notamment :

a) l'aire d'application (centre d'activités);

b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;

c) les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex. : échange de poste);

d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

Les ententes entre les parties locales existantes à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont maintenues.

5. Régime de retraite

La salariée visée par la présente annexe est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10).

ANNEXE 9

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux unités spécifiques reconnues par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 7.11.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Les unités spécifiques des établissements suivants sont visées par les dispositions de la présente annexe :

CAPITALE-NATIONALE (03)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :

- Services de réadaptation aux adultes et aux aînés;
- Centre d'hébergement Saint-Antoine.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôpital et centre d'hébergement Argyll.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement Armand Lavergne;
- Centre d'hébergement Émilie-Gamelin;
- Centre d'hébergement Yvon-Brunet;
- Centre d'hébergement des Seigneurs.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement de Saint-Laurent.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de Montréal :

- Centre d'hébergement Pierre-Joseph-Triest;
- Centre d'hébergement Jeanne-Le-Ber;
- Centre d'hébergement Benjamin-Victor-Rousselot.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de Montréal :

- Centre d'hébergement de Lachine.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- CHSLD Macamic.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :

- Centre Paul-Gilbert-Centre d'hébergement de Charny;
- Centre d'hébergement St-Alexandre.

LANAUDIÈRE (14)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :

- Centre d'hébergement des Deux-Rives.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- CLSC des Seigneuries et Centre d'hébergement de Contrecœur.

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une unité spécifique est reconnue par le MSSS, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01 de la présente annexe.

ANNEXE 10

CERTIFICATS RECONNUS EN SOINS INFIRMIERS

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières : intégration et perspectives

Soins infirmiers

Soins infirmiers : milieu clinique

Soins palliatifs

Soins critiques

Soins infirmiers périopératoires

Soins infirmiers : santé publique

Santé communautaire

Santé mentale

Gérontologie

Gérontologie sociale

Santé et sécurité au travail

Toxicomanie

Intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques

Petite enfance et famille : intervention précoce

Psychologie

Pratiques psychosociales

Éducation à la vie familiale

Éducation des adultes

Relations humaines et vie familiale

Administration des services de santé

Gestion des organisations

Administration

ANNEXE 11

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

SECTION I INHALOTHÉRAPEUTE ET PERFUSIONNISTE CLINIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans l'un ou l'autre des titres d'emploi d'inhalothérapeute, sauf l'externe en inhalothérapie, ou de perfusionniste clinique.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années d'expérience pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 Lorsque la salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra se voir reconnaître deux (2) années d'expérience additionnelle aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque la salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la salariée travaille. Pour bénéficier

de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'Employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'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 dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons.

2.08 La salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut se voir reconnaître la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'Employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur, dont les certificats en soins infirmiers de l'annexe 10, sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

SECTION II INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

4.01 Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent à la salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- infirmière auxiliaire;
- infirmière auxiliaire chef d'équipe.

ARTICLE 5 FORMATION POSTSCOLAIRE

5.01 Tout programme d'études postscolaires en soins infirmiers reconnu, 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 ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.02 Tout programme d'études postscolaires en soins infirmiers reconnu, d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 5.01 et 5.02, la salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'Employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle a droit à 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 ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.04 La salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.05.

Lorsqu'une salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'Employeur selon les dispositions du paragraphe 5.05.

5.05 Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

5.06 Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur, dont les certificats en soins infirmiers de l'annexe 10, sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ANNEXE 12

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2023

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Notes:

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa A) du paragraphe 7.27.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2024

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Notes :

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa B) du paragraphe 7.27.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2025

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Notes :

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa C) du paragraphe 7.27.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2026

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Notes :

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa D) du paragraphe 7.27. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe 7.28.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2027

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Notes :

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa E) du paragraphe 7.27. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe 7.28.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

ANNEXE 13

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi(1)	Rangement
2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20
2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21
2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19
1913	Conseiller en soins infirmiers	23
2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19
2471	Infirmier	19
2473	Infirmier (Institut Pinel)	19
3455	Infirmier auxiliaire	14
3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15
2459	Infirmier chef d'équipe	20
1911	Infirmier clinicien	22
1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22
1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24
1917	Infirmier clinicien spécialisé	24
2491	Infirmier en dispensaire	22
2462	Infirmier moniteur	19
1915	Infirmier praticien spécialisé (2)	28
1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24
2244	Inhalothérapeute	18
2287	Perfusionniste clinique	23
3461	Puéricultrice / garde-bébé	12

Note :

1. Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emplois, se référer à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaires du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature).

ANNEXE 14

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Classe d'emploi	Titres d'emploi de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	1	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0

Note :

1. Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emplois, se référer à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature).

ANNEXE 15

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent aux salariées œuvrant dans un établissement carcéral.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La salariée à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La salariée à temps complet qui cesse d'être visée par la présente annexe est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La salariée qui n'est pas visée par le paragraphe 2.01 de la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 7.11.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À L'APPLICATION DE LA DÉFINITION DE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Lors d'une intégration d'activités visée à l'article 330 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2) ou d'une fusion d'établissements visée à l'article 323 de cette Loi, l'établissement intégrant ou le nouvel établissement résultant de la fusion est soumis aux dispositions de la présente lettre d'entente de même qu'à la possibilité pour les parties locales de s'en soustraire, le cas échéant, aux conditions prévues à l'annexe 1 de la convention collective.

Il en est de même lorsqu'un établissement privé conventionné acquiert l'entreprise d'un autre établissement privé et intègre les activités de cet établissement aux siennes ou fusionne avec cet autre établissement.

La présente lettre d'entente s'applique au plus tard six (6) mois après l'intégration d'activités ou la fusion d'établissements.

La salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

La salariée qui a posé sa candidature à un ou des postes de l'établissement et qui n'a pu obtenir de poste au terme de l'exercice de dotation est inscrite au SNMO et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

Cependant, dans le cas où la salariée n'a pu obtenir un poste au terme de l'exercice de dotation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

Les parties locales, dans le cadre de l'exercice de dotation de poste, tiennent compte de la préoccupation que les salariées qui débutent dans la profession ne travaillent pas uniquement de soir et de nuit.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

La salariée qui n'est pas assujettie aux primes de soins critiques ainsi qu'aux primes spécifiques de soins critiques qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la prime de soins intensifs prévue au paragraphe 9.03 et à l'article 2 de l'annexe 6 de la convention collective FIIQ 2006-2010 continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

Le taux de la prime de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente lettre d'entente est de 3,51 $ pour chaque quart de travail, pour la durée de la convention collective.

Horaire de 4 jours

La prime de soins intensifs est établie comme suit :

Taux à compter du 2023-04-01 au 2028-03-31 ($)
0,48/h

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE AU REHAUSSEMENT DES POSTES À DES POSTES À TEMPS COMPLET ET, À CERTAINES MODALITÉS POUR RENDRE LE TEMPS COMPLET ET CERTAINS QUARTS DE TRAVAIL ATTRACTIFS

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent une situation de travail particulière pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la nature particulière du travail réalisé dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine par la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la période de formation et les qualifications requises pour occuper les titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la réalité du recours au temps supplémentaire et du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de poursuivre les efforts visant à réduire l'utilisation du temps supplémentaire et de la main-d'œuvre indépendante;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'optimisation de la main-d'œuvre au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des mesures prévues à la présente lettre d'entente vise à assurer une meilleure stabilité des équipes de travail en octroyant davantage de postes à temps complet et ainsi assurer une plus grande accessibilité des soins et services à la population.

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I REHAUSSEMENT DES POSTES À DES POSTES À TEMPS COMPLET

À la demande d'une salariée détentrice d'un poste à temps partiel, l'Employeur rehausse son poste à temps complet, dans le même centre d'activités et sur le même quart de travail.

L'Employeur confirme le statut à temps complet de la salariée dans les soixante (60) jours de sa demande.

La présente section de la lettre d'entente s'applique malgré toutes dispositions incompatibles locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières incompatibles.

SECTION II HORAIRE 9/14 POUR LA SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART STABLE DE SOIR

La salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart stable de soir dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, peut, après entente avec l'Employeur,

bénéficier d'un aménagement du temps de travail prévoyant un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

Dans tous les cas, cette entente ne doit entraîner aucun coût supplémentaire.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours à l'ensemble des salariées volontaires d'un même centre d'activités, l'Employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

La salariée visée qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours, selon la manière et l'ordre suivants :

i. par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie, pour l'équivalent de douze (12) périodes de quatorze (14) jours;

ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir en temps chômé, pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de soir en jour de congés chômés s'établit comme suit :

- 6 % équivaut à douze (12) jours.

Lorsque la salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé férié et de congé de maladie prévue au sous-alinéa i) de la présente section est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'Employeur verse également à la salariée travaillant sur le quart stable de soir, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) de la présente section, le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'Employeur procède aux ajustements monétaires nécessaires, le cas échéant, en regard de la prime de soir utilisée ou non aux fins de conversion en congés chômés.

SECTION III PRIMES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION POUR LA SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART DE SOIR, DE NUIT OU DE ROTATION

La salariée qui détient un poste à temps complet de soir ou de nuit et qui effectue une prestation de travail dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine reçoit une prime pour chaque heure travaillée, laquelle est établie de la manière suivante :

a) quart de soir :

- 1 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

- 1 % additionnel du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 à l'atteinte d'une proportion de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

  Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le nombre total de salariées détentrices de postes.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de soir prévue au paragraphe 9.01, et ce, en sus de la prime de soir.

b) quart de nuit :

- 0,5 % du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 à l'atteinte d'une proportion de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

  Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le nombre total de salariées détentrices de postes.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de nuit prévue au paragraphe 9.01, et ce, en sus de la prime de nuit.

L'Employeur octroie la prime applicable, selon le cas, à la salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation pour chaque heure travaillée sur le quart de soir ou de nuit.

Aux fins de la rémunération de la salariée, les paragraphes 7.04 et 7.12 s'appliquent aux primes d'attraction et de rétention prévues à la présente section.

Les sections I, II et III de la présente lettre d'entente prennent fin le 30 mars 2028.

SECTION IV REHAUSSEMENT À UN POSTE 8/14 OU 9/14

La présente section s'applique à la salariée qui détient, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un poste à temps partiel qui a une composante sur le quart de soir ou de nuit ou dont la majorité de son service est fait après 14 h et qui, au cours des douze (12) mois précédant l'entrée en vigueur de la convention collective, a majoritairement offert et respecté une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours.

Au plus tard dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur offre à cette salariée de rehausser son poste à temps partiel à un poste de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours ou de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

La salariée qui accepte le rehaussement a droit à une majoration de la prime de soir ou de nuit et continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste :

Prime de soir :

- La prime est majorée à huit pour cent (8 %) si la salariée travaille moins de soixante-dix (70) heures par période de paie de quatorze (14) jours.

Prime de nuit :

- Pour la salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté, la prime est majorée à quinze pour cent (15 %) si la salariée travaille moins de soixante-dix (70) heures par période de paie de quatorze (14) jours;

- Pour la salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté, la prime est majorée à seize pour cent (16 %) si la salariée travaille moins de soixante-dix (70) heures par période de paie de quatorze (14) jours.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de paie de quatorze (14) jours, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaire, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

La salariée qui refuse le rehaussement de son poste ne peut bénéficier de la présente section et ne peut le réclamer ultérieurement.

La salariée qui détient, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un poste 8/14 ou 9/14 qui a une composante sur le quart de soir ou de nuit ou dont la majorité de son service est fait après 14 h bénéficie également de la majoration de la prime de soir ou de nuit prévue à la présente section et continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

La présente section de la lettre d'entente s'applique malgré toutes dispositions incompatibles locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières incompatibles.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE EN VERTU DES DISPOSITIONS DE L'ANNEXE 4 DE LA LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Lorsque le titre d'emploi, le libellé, le taux, ou l'échelle de salaire est dérogatoire par rapport à la nomenclature des titres d'emploi, le salaire de la salariée reclassifiée conformément aux dispositions de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43), est, malgré les dispositions du paragraphe 7.25 de la convention collective, soit réduit pour atteindre le maximum de l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi, soit maintenu, si son salaire se situe à l'intérieur des limites de l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi.

En ce dernier cas, la salariée est intégrée dans l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi au taux de salaire horaire égal ou immédiatement supérieur au taux de salaire horaire qu'elle avait.

Lorsque le salaire de la salariée est réduit :

1. toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;

2. les deux tiers (⅔) de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4e) année;

3. le tiers (⅓) de la différence entre le salaire qu'elle recevrait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5e) année.

4. le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

5. le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

    a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;

    b) celles relatives au calcul des prestations d'assurance salaire;

    c) celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;

    d) celles prévoyant que la salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;

    e) celles prévoyant que la salariée à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE AUX CONDITIONS DES INFIRMIÈRES ŒUVRANT EN AVANT-POSTE OU DISPENSAIRE VISÉ À LA SECTION XII DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

La salariée œuvrant en avant-poste ou en dispensaire visé à la section XII des dispositions relatives aux disparités régionales reçoit, en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
210,00	216,00	222,00	228,00	236,00

La salariée à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.

Le supplément prévu à la présente lettre d'entente ne s'applique pas à la salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmière en dispensaire (2491).

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À L'AUTOGESTION DES HORAIRES DE TRAVAIL

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place des mesures qui favorisent l'attraction et la rétention des salariées, afin d'assurer une plus grande accessibilité aux soins et services offerts à la population;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation optimale de la main-d'œuvre au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre aux salariées d'aménager leurs horaires de travail, afin de favoriser la conciliation famille-travail-études;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'accroître la satisfaction des salariées et leur engagement concernant leurs horaires de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer le recours au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT l'implication du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le déploiement et la mise en œuvre de l'autogestion des horaires (ci-après « autogestion »).

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I – OBJECTIF

1.01 L'objectif de la présente lettre d'entente est de favoriser l'engagement des salariées dans la confection et la gestion de leur horaire, afin d'améliorer la prévisibilité et la stabilité de celui-ci, la continuité des soins et services, tout en améliorant leur conciliation famille-travail-études.

SECTION II – DÉFINITION

2.01 Il s'agit d'un mode volontaire de gestion partagée des horaires, agile et proactif, impliquant la participation et la responsabilisation de la salariée dans la planification de son horaire de travail. Il est nécessaire d'effectuer une recherche collective de solutions aux problématiques reliées à celles-ci, et ce, tant au niveau de la confection des horaires que de l'application en cours d'horaire.

2.02 L'autogestion permet à la salariée d'inscrire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'Employeur et du nombre de salariées qu'il requiert. Plus spécifiquement, cette approche instaure des mesures qui permettent à une salariée de participer à l'élaboration et à la modification de son horaire de travail, tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail et des besoins du centre d'activités.

SECTION III – MODALITÉS

3.01 Le processus d'autogestion inclut les salariées titulaires de postes dans le centre d'activités autogéré, les salariées de l'équipe volante et les autres salariées lorsqu'elles sont affectées pour la durée de la période de l'horaire, dans le centre d'activités autogéré.

3.02 Les principales étapes de l'autogestion sont, notamment :

- la détermination, par l'équipe en autogestion, des modalités prévues au paragraphe 3.04 de la présente lettre d'entente;

- la détermination et la diffusion de balises, par le gestionnaire, concernant les besoins du centre d'activités et du nombre de salariées requis;

- la confection de l'horaire qui comprend, notamment, les étapes suivantes :

    - première (1re) étape : L'expression de préférences pour les heures associées au poste, les congés, les ajouts de disponibilité et hors disponibilité, l'inscription des heures de garde, les quarts de travail à découvert, et ce, en temps régulier;
    - deuxième (2e) étape : L'expression volontaire de préférence pour les quarts de travail non comblés à la première étape, et ce, en temps supplémentaire;
    - troisième (3e) étape : Les besoins restants sont comblés selon le processus interne de l'établissement.

- l'affichage des horaires selon les modalités déterminées par l'équipe en autogestion.

À chacune des étapes précédentes, le gestionnaire et l'équipe en autogestion équilibrent l'horaire de travail en fonction des balises déterminées et des besoins identifiés.

3.03 L'équipe en autogestion et le gestionnaire doivent s'assurer d'intégrer à l'horaire les salariées qui arrivent en cours d'horaire.

3.04 L'équipe en autogestion peut déterminer les modalités entourant la planification et la confection des horaires, notamment :

- le mode de fonctionnement pour la prise de décisions;
- la période de l'horaire (minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines);
- les échéanciers et les modalités concernant la planification, la confection et la modification des horaires;
- le fonctionnement pour l'attribution d'affectations;
- la méthodologie pour l'octroi volontaire du temps supplémentaire;
- les modalités de l'étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- les outils de communication à mettre en place pour faciliter l'autogestion;
- la fréquence de révision des modalités de l'autogestion.

3.05 Les modalités déterminées par la majorité de l'équipe en autogestion sont consignées par écrit.

Elles doivent être transmises au gestionnaire et au syndicat local.

Concernant les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'une entente, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

3.06 La salariée en autogestion peut, de façon volontaire et dans le respect des règles établies au paragraphe 3.04, aménager son horaire de travail en temps régulier, notamment de la façon suivante :

- avoir une journée régulière de travail de plus de huit (8) heures;
- choisir un horaire sans égard au respect de l'intervalle minimum de seize (16) heures entre deux (2) quarts de travail lors d'un changement de quart;
- échanger des quarts de travail à l'intérieur de l'horaire en cours;
- travailler plus d'une fin de semaine sur deux;
- travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

3.07 Si les modalités déterminées par l'équipe en autogestion ne fonctionnent pas, le gestionnaire ou l'équipe en autogestion, après discussion visant à tenter de résoudre la problématique, revient au modèle de confection de l'horaire selon le processus interne habituel de l'établissement, et ce, jusqu'à la prochaine période horaire ou à tout autre moment convenu avec le gestionnaire.

3.08 Les paragraphes 3.04 et 3.06 de la présente lettre d'entente s'appliquent malgré toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières incompatibles.

3.09 À l'exception de l'application du volontariat, l'autogestion ne peut avoir pour effet de modifier les éléments constitutifs du poste d'une salariée en autogestion.

Nonobstant ce qui précède, le nombre d'heures prévu au poste ne peut être diminué.

3.10 À l'occasion d'un affichage de poste, tel que défini dans les dispositions locales de la convention collective et qui est visé par une équipe en autogestion, les parties locales conviennent d'inscrire la mention, à titre indicatif, que ce poste fait actuellement partie d'un centre d'activités où il y a autogestion.

SECTION IV – ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

4.01 Le comité de relations de travail prévu au paragraphe 6.22 des dispositions nationales de la convention collective est mandaté pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la présente lettre d'entente.

4.02 Dans le cadre de la présente lettre d'entente, ce comité a pour mandats :

- D'assurer un suivi et une évaluation des effets de l'autogestion, notamment sur l'utilisation du temps supplémentaire, le recours à la main-d'œuvre indépendante, la satisfaction des salariées et la qualité de l'offre de soins et de services;
- De participer à la recherche de solutions lorsque cela est requis;
- D'analyser les effets de la mise en place de l'autogestion sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, et ce, à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES À L'EMPLOI DU CENTRE HOSPITALIER ET CENTRE DE RÉADAPTATION ANTOINE-LABELLE DU CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DES LAURENTIDES

---

1. Les salariées membres du Syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente titulaires de poste à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle au 1er mai 2000 qui bénéficiaient des congés mobiles prévus au paragraphe 34.02 continuent d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2. Les salariées membres du Syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente inscrites sur la liste de disponibilité au 1er mai 2000 qui bénéficiaient de la compensation monétaire prévue au paragraphe 7.11 continuent d'en bénéficier jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3. Les salariées membres du Syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application du paragraphe 34.01 ou 34.06 ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

Les salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle au 1er mai 2000 qui bénéficiaient de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.14 continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins généraux de courte durée.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET DE PUÉRICULTRICES/GARDE-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITES AU SERVICE NATIONAL DE MAIN-D'ŒUVRE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. que le nombre d'infirmières auxiliaires et de puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO) n'excède pas soixante-trois (63);

2. que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3. qu'aucun Employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription d'infirmières auxiliaires ou de puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du SNMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4. dans le cas où le nombre d'infirmières auxiliaires et de puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au SNMO est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire national sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS INCLUANT L'ÉQUIPE VOLANTE ET RELATIVE À LA NOTION DE POSTE[1]

CONSIDÉRANT la création de Santé Québec;

CONSIDÉRANT l'intégration des établissements de santé et de services sociaux à Santé Québec;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'assurer d'une cohérence dans l'organisation du travail et la dispensation des soins et services;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'assurer du respect de l'expertise en soins infirmiers et cardio-respiratoires et une harmonisation des champs de pratique;

CONSIDÉRANT la spécificité des soins, l'expertise et la formation qui y sont associées pour les salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente.

2. La matière 2 des dispositions locales des conventions collectives des syndicats affiliés à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ est modifiée afin de remplacer la définition de centre d'activités par les paragraphes suivants :

   « Ensemble d'activités, tel que déterminé par l'Employeur, constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement lequel tient compte des besoins de santé et des soins requis par les usagers. »

   Bien que l'Employeur favorise qu'une salariée travaille dans une (1) seule installation, il peut créer ou fusionner des centres d'activités sur plus d'une (1) installation, et ce, généralement dans un même établissement, afin de favoriser une meilleure organisation ainsi qu'augmenter l'accessibilité ou assurer la continuité des soins et services.

---

1. Il est entendu que la présente lettre d'entente réfère aux matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale locales telles que mentionnées à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (c. R-8.2) et ne se réfère pas aux numéros d'article des dispositions locales de chaque convention collective des syndicats affiliés à la FIQ.

Lorsqu'un centre d'activités est sur plus d'une (1) installation d'un même établissement[1], il ne doit pas y avoir plus de quarante (40) kilomètres[2] entre les installations les plus éloignées, à l'exception de :

- 15 km pour la ville de Québec;
- 30 km pour la région métropolitaine de Montréal.

Lorsqu'un centre d'activités est sur plus d'une (1) installation d'un même établissement de la région sociosanitaire de Montréal, il doit être limité au territoire de son établissement[1].

Lorsqu'un centre d'activités est sur plus d'une (1) installation de différents établissements[1], il ne doit pas y avoir plus de trente (30) kilomètres[2] entre les installations les plus éloignées, à l'exception de :

- 5 km pour l'Île de Montréal, et ce, sans excéder les limites de la région sociosanitaire;
- 10 km pour le reste de la région métropolitaine de Montréal et la ville de Québec.

Les alinéas relatifs aux kilométrages ne s'appliquent pas aux établissements non fusionnés[3.] Dans le cas de ces établissements, les centres d'activités sont limités à l'ensemble de leurs installations. Toutefois, pour le Centre universitaire de santé McGill et le CHU de Québec-Université Laval, le centre d'activités est sur une (1) installation.

Malgré les limites de kilométrage énoncées aux alinéas précédents, lorsqu'une installation se trouve isolée, l'Employeur peut créer ou fusionner des centres d'activités sur deux (2) installations, soit l'installation isolée et l'installation la plus proche répondant aux besoins populationnels et ayant un centre d'activités comportant des soins infirmiers. Advenant une situation qui comporte des enjeux quant à la création d'un centre d'activités, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution.

Nonobstant les modalités relatives au kilométrage, l'Employeur peut créer ou fusionner un centre d'activités sur plus d'une (1) installation de l'établissement si la nature des fonctions du poste des salariées le requiert, notamment les missions régionales, suprarégionales, les postes de conseillères en prévention des infections, santé publique, etc.

Lorsqu'un centre d'activités est nouvellement créé ou qu'il y a fusion de centres d'activités, l'Employeur s'engage auprès des salariées à les orienter, les former et maintenir à jour leurs connaissances et habiletés pour l'ensemble des activités de celui-ci. »

---

1. Dans ce contexte uniquement, les établissements existant en date du 30 novembre 2024 et faisant l'objet d'une fusion à Santé Québec au sens de l'article 1492 de la *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace* (2023, chapitre 34) demeurent les mêmes pour la durée de la convention collective.

2. La distance entre les installations se calcule par voie routière.

3. Dans ce contexte uniquement, les établissements non fusionnés sont : Centre hospitalier de l'Université de Montréal; Centre universitaire de santé McGill; Institut de cardiologie de Montréal; CHU de Québec – Université Laval; Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec – Université Laval.

La définition de centre d'activités de la présente entente n'oblige pas l'Employeur à modifier les centres d'activités existants la veille de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, même si ceux-ci ne répondent pas à l'ensemble des critères qui y sont prévus.

3. La salariée titulaire d'un poste d'équipe volante n'est pas visée par les règles applicables aux affectations relatives à la matière 6 des dispositions locales des conventions collectives des syndicats affiliés à la FIQ, sous réserve de préserver son droit d'émettre une disponibilité. Ainsi, l'Employeur peut affecter la salariée titulaire d'un poste équipe volante de façon interrompue sur plusieurs affectations. Les autres paragraphes de la matière 6 demeurent en application pour la salariée titulaire d'un poste d'équipe volante.

4. L'Employeur favorise les postes simples lorsque prévu aux dispositions locales des conventions collectives des syndicats affiliés à la FIQ.

   Nonobstant ce qui précède, dans les centres d'activités autres que ceux où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, l'Employeur maintient globalement un minimum de 50 % de postes simples.

   Advenant une situation qui comporte des enjeux quant au pourcentage de postes simples, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution.

5. Les modifications aux dispositions locales prévues à la présente lettre d'entente ne doivent pas avoir pour effet de modifier ou de rendre inopérants les autres éléments qui se retrouvent dans les matières 1, 2, 4 et 6 ou toutes autres dispositions locales de la convention collective qui ne concernent pas les éléments modifiés par la présente lettre d'entente, notamment les matières 1, 2, 4 et 6.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE À L'APPLICATION DU PARAGRAPHE 6.10

Le nombre maximum de personnes visées, exception faite de la présidente, comme membres d'un conseil d'administration, d'un comité exécutif ou l'équivalent, aux fins d'application du paragraphe 6.10 est pour chacun des Syndicats ci-après énumérés :

L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM):	10
Le Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ):	6
Le Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (SRPSQ):	4
Les professionnelles en soins de santé unis (PSSU):	13

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Les parties négociantes à la présente encouragent les parties locales à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE À CERTAINES INFIRMIÈRES À L'EMPLOI DU CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Les infirmières à l'emploi du CHSLD Macamic du Centre intégré de santé et de service sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue qui bénéficiaient à l'entrée en vigueur de la présente convention collective de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 44.02 de la convention collective FIIQ-CHP (1995-1998) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent dans un poste pour lequel les dispositions relatives à ladite prime s'appliquaient.

2. Les infirmières à l'emploi du CHSLD Macamic du Centre intégré de santé et de service sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue qui bénéficiaient à l'entrée en vigueur de la présente convention collective des congés mobiles prévus au paragraphe 44.03 de la convention collective FIIQ-CHP (1995-1998) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent dans un poste pour lequel les dispositions relatives auxdits congés s'appliquaient.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE À CERTAINES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES DU CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE

---

1. Les infirmières auxiliaires à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix[1] à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.14 continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins de courte durée.

2. Les infirmières auxiliaires embauchées avant le 1er juillet 1991 continuent de bénéficier des dispositions du paragraphe 34.02 tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

---

1. Lequel fait partie du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL NOUVELLEMENT EMBAUCHÉ

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente visent l'encadrement professionnel des salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, l'Employeur consacre, pour chaque année financière, un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19 % de la masse salariale[1] de l'année financière précédente des salariées de l'unité de négociation.

Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, la différence est reportée à l'année suivante.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2024-2025, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2025.

1. La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE AU MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ AUX TITRES D'EMPLOI D'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE, D'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE ET D'INHALOTHÉRAPEUTE

CONSIDÉRANT que l'infirmière auxiliaire, et l'infirmière auxiliaire chef d'équipe font partie de l'équipe de soins tout comme la préposée aux bénéficiaires;

CONSIDÉRANT que l'équipe de soins ainsi constituée effectue des tâches complémentaires en soins d'assistance ou en soins infirmiers aux bénéfices des usagers sur une unité de soins;

CONSIDÉRANT que l'inhalothérapeute fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires et qu'elle contribue à l'équipe de soins.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un montant forfaitaire est versé à la salariée du titre d'emploi d'infirmière auxiliaire (3455), d'infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) ou d'inhalothérapeute (2244), dont le taux de salaire à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9.

Ce montant forfaitaire correspond à la différence entre le taux unique du rangement 9 et le taux de salaire horaire de la salariée des échelons 1 ou 2, selon le titre d'emploi.

Ce montant forfaitaire est versé à chaque période de paie, pour chaque heure rémunérée dans un titre d'emploi d'infirmière auxiliaire, d'infirmière auxiliaire chef d'équipe ou d'inhalothérapeute. Par ailleurs, il est ajusté en fonction de l'avancement de la salariée dans son échelle de salaire.

Le montant forfaitaire versé n'est pas assujetti au calcul des primes et est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La présente lettre d'entente s'applique à la salariée détenant le titre d'emploi d'inhalothérapeute à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) consacre annuellement un budget national équivalent à 0,03 % de la masse salariale[1] des salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires de l'année financière précédente aux fins de la formation et du développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées.

Le budget est réparti par le MSSS à chacun des établissements en fonction de leurs effectifs en infirmières praticiennes spécialisées.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2024-2025, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2025.

---

1. La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT LES ENJEUX D'ORIENTATION ET DE FORMATION DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES CHEF D'ÉQUIPE DE MOINS DE DEUX ANS DE PRATIQUE ET ŒUVRANT EN CENTRE D'HÉBERGEMENT DE SOINS LONGUE DURÉE, EN MAISON DES AÎNÉS ET EN MAISON ALTERNATIVE

CONSIDÉRANT la nécessité de mieux soutenir les différentes équipes de travail du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent développer la contribution et les compétences des salariées qui assument les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique, et ce, afin d'apporter un soutien additionnel aux équipes en place;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de déployer des mesures, sous forme de projets pilotes, afin d'améliorer l'intégration et la rétention des salariées des titres d'emploi d'infirmière auxiliaire et d'infirmière auxiliaire chef d'équipe dans le RSSS.

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective, les parties forment un comité national de travail concernant les enjeux d'orientation et de formation des salariées détenant les titres d'emploi d'infirmière auxiliaire (3455) et d'infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) ayant moins de deux (2) ans de pratique et œuvrant en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), en maison des aînés (MDA) et en maison alternative (MA).

ARTICLE 2 MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de déterminer les indicateurs de main-d'œuvre pertinents, en fonction des données disponibles, notamment le taux de rétention et le taux de satisfaction des salariées des titres d'emploi d'infirmière auxiliaire et d'infirmière auxiliaire chef d'équipe;

- de collaborer à la recherche de solutions aux enjeux d'orientation et de formation des salariées détenant les titres d'emploi d'infirmière auxiliaire et d'infirmière auxiliaire chef d'équipe ayant moins de deux (2) ans de pratique et œuvrant en CHSLD, en MDA et en MA;

- d'évaluer des propositions de projets pilotes locaux à l'aide des indicateurs de main-d'œuvre déterminés au préalable par le comité aux fins de leur approbation par le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS);

- d'assurer le suivi des projets pilotes locaux en ce sens;

- de formuler des recommandations aux parties négociantes;

- de produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un maximum de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Chaque partie peut s'adjoindre une personne-ressource.

ARTICLE 3 MODALITÉS DES PROJETS PILOTES LOCAUX

Les projets pilotes visent à permettre la mise en place temporaire de mesures afin d'améliorer l'intégration et la rétention des salariées des titres d'emploi d'infirmière auxiliaire et d'infirmière auxiliaire chef d'équipe de moins de deux (2) ans de pratique œuvrant en CHSLD, en MDA et en MA, selon les modalités déterminées par l'Employeur, après consultation du syndicat local.

Pour obtenir un financement pour la mise en œuvre d'un projet pilote local, les établissements doivent soumettre leurs propositions de projets pilotes locaux pour évaluation et approbation par le CPNSSS.

Les projets pilotes locaux sont d'une durée maximale de deux (2) ans. La mise en place de ceux-ci doit se faire à compter du 1er avril 2025. Les projets pilotes devront se terminer au plus tard le 31 mars 2027.

ARTICLE 4 BUDGET ET DURÉE

À compter du 1er avril 2025, et ce, jusqu'au 31 mars 2027, le CPNSSS dispose d'un budget de cinq cent mille dollars (500 000 $) pour chacune des années financières 2025-2026 et 2026-2027 afin de mettre en œuvre des projets pilotes locaux.

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget prévu au cours de l'année 2025-2026, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 31 mars 2027.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À LA MISE À JOUR DE CERTAINES DISPOSITIONS NATIONALES EN LIEN AVEC LES LIBÉRATIONS SYNDICALES À LA SUITE DE LA CRÉATION DE SANTÉ QUÉBEC

CONSIDÉRANT la création de Santé Québec;

CONSIDÉRANT l'intégration des établissements de santé et de services sociaux à Santé Québec.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties confient au comité national de relations de travail prévu à l'article 36, le mandat d'actualiser les termes « CISSS », « CIUSSS » et « établissement non fusionné » prévus à l'article 6, afin de refléter ceux utilisés pour identifier les établissements à la suite de la création de Santé Québec.

Les parties disposent de quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'intégration des établissements pour compléter les travaux en fonction dudit mandat.

La pratique ayant cours le veille de l'intégration des établissements de santé et de services sociaux à Santé Québec est maintenue jusqu'à la réalisation des travaux de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

La salariée et l'Employeur peuvent, par entente, convenir d'un aménagement du temps de travail, comprenant notamment les modalités suivantes :

- la date de la mise en application;

- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'aménagement du temps de travail à l'ensemble des salariées volontaires d'un centre d'activités, l'Employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

A. Quart de jour ou de soir

La salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente œuvrant sur le quart de jour ou de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours. Par la suite, la salariée reprend son horaire à temps complet.

Afin de réduire le nombre de semaines de travail à temps complet, la salariée peut si elle le désire convertir jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel.

B. Quart de nuit

a) La salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux sous-alinéas b) et suivants de l'alinéa C du paragraphe 9.02 s'appliquent.

b) La salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant treize (13) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payé par période de quatorze (14) jours :

   i) par la conversion de la prime de nuit en temps chômé jusqu'à vingt- quatre (24) jours en vertu du paragraphe 9.02.

ii) et, par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et quatre (4) jours de congé de maladie pour treize (13) périodes de quatorze (14) jours.

iii) afin de réduire le nombre de semaines de travail à temps complet, la salariée peut si elle le désire convertir jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel.

iv) la salariée qui veut convertir plus de vingt-quatre (24) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire le nombre de semaines travaillées à temps complet. Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la salariée.

  Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

  - pour la prime de 14 % : 3.0 jours pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
  - pour la prime de 15 % : 4,7 jours pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
  - pour la prime de 16 % : 6,3 jours pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

v) Lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa B du paragraphe 9.02 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

- congés fériés;
- congé annuel;
- congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- absence pour invalidité à compter de la sixième (6^{e}) journée ouvrable;
- absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001;
- journées additionnelles de congé payé en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente œuvrant sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la salariée ayant trois (3) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie prévue au paragraphe A et au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'Employeur verse également à la salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i), ii) et iii) du paragraphe B le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la salariée à temps complet conserve son statut de salariée à temps partiel, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'Employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la salariée visée.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL SUR LA PRESTATION SÉCURITAIRE ET DE QUALITÉ DES SOINS ET DES SERVICES POUR L'ÉQUIPE DE SOINS

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent l'importance de dispenser des soins et des services de façon adéquate et sécuritaire;

CONSIDÉRANT que les établissements doivent surveiller, contrôler, évaluer et coordonner la qualité des soins et des services en fonction des besoins de la clientèle;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent convenir d'une approche collaborative pour discuter de l'équipe de soins afin d'assurer la prestation sécuritaire et de qualité des soins et services;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de poursuivre les efforts visant à réduire l'utilisation du temps supplémentaire, de la main-d'œuvre indépendante ainsi que l'absentéisme;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'attirer et de retenir la main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties constituent un comité paritaire national (comité) visant à favoriser une vision commune concernant la planification de la main-d'œuvre et les balises, notamment des ratios professionnelles en soins/patients, permettant la prestation sécuritaire et de qualité des soins et des services.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de cinq (5) représentants de la partie patronale et de cinq (5) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes supplémentaires.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a notamment pour mandats de :

- déterminer un calendrier comportant minimalement six (6) rencontres par année;
- recevoir les données du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) quant à la composition des équipes de soins en place dans certains secteurs et établissements identifiés du RSSS;
- recevoir une présentation par le MSSS des travaux pertinents effectués par celui-ci en lien avec la planification de la main-d'œuvre, notamment ceux en lien avec l'équipe de soins;

- analyser les données fournies par le MSSS concernant les besoins de recrutement du RSSS et suivre l'évolution des besoins de main-d'œuvre;
- soulever les enjeux en lien avec les ratios professionnelles en soins/patients de l'équipe de soins;
- consulter les milieux universitaires ou d'autres experts pertinents;
- recommander au MSSS:
    - des actions pour atteindre les objectifs du RSSS en lien avec les besoins de main-d'œuvre de l'équipe de soins;
    - des conditions préalables à l'instauration des ratios;
    - des milieux de soins à prioriser pour un déploiement possible de ratios;
    - des modalités en lien avec le déploiement des ratios;
- produire un rapport sur les conditions préalables à l'instauration de ratios, au plus tard le 30 mars 2026;
- produire un bilan final des travaux au plus tard le 30 septembre 2027.

Dans le cadre de l'exécution de ses mandats, les éléments suivants doivent être pris en compte par le comité:

- les ratios et intervalles déterminés par l'Employeur dans certains secteurs et installations déterminés;
- les outils d'évaluation de l'acuité des soins validés en contexte réel de soins;
- la nécessité d'avoir des salariées en nombre suffisant en soutien à l'équipe de soins;
- la Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux;
- l'utilisation optimale des champs de pratique et les travaux sur la composition des équipes de soins par le MSSS;
- les travaux sur l'élargissement des pratiques professionnelles;
- la littérature scientifique pertinente.

PRINCIPES DIRECTEURS

L'effectif de l'équipe de soins est déterminé en fonction des besoins des usagers et des usagères, de la complexité de leur condition clinique, des particularités des milieux de soins et des regroupements de clientèles, ainsi que de l'intensité des soins requis.

ENGAGEMENT

Selon les recommandations lui ayant été soumises par le comité et si les conditions préalables sont rencontrées, le MSSS s'engage à implanter graduellement des ratios dans certains secteurs et installations déterminés permettant la prestation sécuritaire et de qualité des soins et des services, et ce, dans les six (6) mois suivant le dépôt du bilan final.

Au plus tard le 30 mars 2028, les parties évaluent l'opportunité et la manière de poursuivre les travaux. Si les parties ne conviennent pas de poursuivre les travaux, la présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE AU FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES SALARIÉES

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un forum portant sur la santé globale des salariées.

MANDATS DU FORUM

Le forum a pour mandats de :

- recommander aux parties négociantes des projets locaux ou nationaux susceptibles de :
  - améliorer le bien-être des salariées dans leur environnement de travail;
  - diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
  - favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la salariée;
- traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
- évaluer les offres de formation et mettre en place des projets locaux ou nationaux de formation porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;
- produire un bilan final au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Les parties peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des salariées.

À compter du 1er avril 2023, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, les parties disposent d'un budget de 2,175 M$ aux fins de la réalisation des projets.

Les projets débutent au plus tard trois (3) mois suivant leur approbation par la partie patronale.

COMPOSITION DU FORUM

Le forum est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LE SUIVI DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION PRÉVUS À LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation (MPP) prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c. 27 (LMRSST) dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de suivre la mise en place et répertorier les différentes structures d'organisation des MPP dans le cadre des mesures transitoires prévues à la LMRSST et dans le cadre du règlement sur les MPP à être adopté;
- de requérir des établissements un état de situation sur l'avancement des travaux de mise en place des MPP ainsi que sur les mesures relatives aux risques psychosociaux;
- d'analyser les états de situation reçus;
- d'identifier les structures d'organisation des MPP qui démontrent un potentiel d'efficience et d'efficacité accrue;
- de répertorier et diffuser les meilleures pratiques liées aux MPP;
- de produire un bilan à l'échéance du régime intérimaire;
- de formuler des recommandations et produire un rapport final aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Les parties peuvent également convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale, incluant un (1) représentant de la Direction de l'expérience employé (DEE) - Direction générale de la gestion de la main-d'œuvre (DGGMO) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de huit (8) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FIQ, FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE AU COMITÉ PARITAIRE NATIONAL SUR LA TÂCHE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties conviennent que le comité paritaire national sur la tâche et l'organisation du travail, prévu à l'article 35 doit, pour la durée de la présente convention collective, dans le cadre de ses mandats :

- Contribuer à l'évaluation des effets de l'élargissement des activités réservées ou non à d'autres titres d'emploi que ceux de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, et ce, dans le but d'optimiser leur contribution aux activités réservées ou non et recommander, le cas échéant, des modifications afin de favoriser l'implantation de la nouvelle organisation du travail ;
- Étudier la tâche et l'organisation du travail des infirmières praticiennes spécialisées et l'impact du changement de leurs rôles et responsabilités et recommander, le cas échéant, des modifications.

Dans le cadre des travaux de cette lettre d'entente, les parties conviennent de ne pas rédiger les procès-verbaux selon les modalités prévues au paragraphe 35.04 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 24

RELATIVE À LA SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les modalités prévues au paragraphe 9.13 relatif à la prime versée à la salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC) s'appliquent à la salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi d'un même regroupement visés à l'article 2 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 3 de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI PAR REGROUPEMENT

Par regroupement, les titres d'emploi visés par la lettre d'entente sont les suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

   - Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912)
   - Infirmière clinicienne (1911)

2) Codes 2000 à 2999 :

   - Assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat (2489)
   - Infirmière (2471)
   - Infirmière chef d'équipe (2459)

3) Codes 3000 et plus :

   - Infirmière auxiliaire (3455)
   - Infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445)

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 Les centres ou sous-centres d'activités sont les suivants :

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA);
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA);
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS);
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS);
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA);

- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA);
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS);
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE);
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique);
- 6661 Services spécifiques en itinérance;
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis;
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie;
- 6946 Internat – Déficience physique;
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique;
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans;
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 7000 Centre pour activités de jour;
- 7010 Atelier de travail;
- 7690 Transport externe des usagers;
- 7710 Sécurité;
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux;
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux;
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention;
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive.

Nonobstant les dispositions précédentes, pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des TGC recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient de la prime prévue au paragraphe 9.13.

3.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

3.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le Syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de:

    a) S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;

    b) S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et règlementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

2. Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par le comité de travail sur les droits parentaux des autres organisations syndicales, les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 26

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor (BNG-SCT), portant sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1- examiner et de comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2- évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3- effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de six (6) représentants du BNG-SCT et, d'autre part, d'un maximum d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE À LA COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux salariées détentrices d'un poste à temps complet, comportant le nombre d'heures prévu au titre d'emploi, dont l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste de la salariée.

ARTICLE 2 MODALITÉS

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la salariée visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 $).

Le remboursement est effectué sur présentation de pièces justificatives attestant que la salariée en a assumé le paiement.

Advenant qu'une salariée soit visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

La salariée qui provient d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et qui a déjà bénéficié d'un remboursement de la cotisation à un ordre professionnel, ne peut bénéficier d'un nouveau remboursement pour cette période.

Dans le cas où la salariée quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans le RSSS, elle doit rembourser à l'Employeur, au prorata des heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

RELATIVE À UNE MESURE INCITATIVE POUR LES PÉRIODES CRITIQUES DE L'ANNÉE POUR LA CATÉGORIE DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

CONSIDÉRANT les difficultés à combler les besoins de main-d'œuvre pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires durant certaines périodes critiques chaque année;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser la participation des salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à combler ces besoins de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT la contribution des salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à assurer la qualité et la sécurité des soins et l'amélioration de l'accès et de la continuité des services;

CONSIDÉRANT la période de formation et les qualifications requises pour occuper les titres d'emploi en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la réalité du recours au temps supplémentaire et du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'éviter l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire (TSO) dans la gestion courante des opérations du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT le rôle essentiel des salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires dans les services d'urgence, la demande accrue dans ces services et les objectifs à atteindre afin d'améliorer l'accessibilité et les trajectoires de soins;

CONSIDÉRANT que les salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires sont des intervenantes de premier plan pour améliorer l'enjeu de l'accès aux soins en temps opportun dans le RSSS;

CONSIDÉRANT que près de trente mille (30 000) griefs déposés par la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - FIQ et ses syndicats affiliés concernant le recours au TSO sont toujours actifs;

CONSIDÉRANT les observations en lien avec le TSO déposées par la FIQ le 11 octobre 2023 au Bureau international du Travail de l'Organisation internationale du travail (OIT).

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Pour les heures effectivement travaillées durant la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre inclusivement et la période comprise entre le 15 décembre et le 31 janvier inclusivement, une prime est versée de la façon suivante à la salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires:

   a) Une prime de 5 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, est versée pour chaque heure régulière effectivement travaillée.

      Cette prime de 5 % est composée d'une prime de base de 3,5 % et, en contrepartie des engagements prévus au paragraphe 2, d'une prime supplémentaire de 1,5 %.

   b) Une prime de 10 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, est versée pour chaque heure effectivement travaillée en temps supplémentaire.

      Cette prime de 10 % est composée d'une prime de base de 7 % et, en contrepartie des engagements prévus au paragraphe 2, d'une prime supplémentaire de 3 %.

2. En contrepartie des primes supplémentaires prévues au paragraphe 1, la FIQ et ses syndicats affiliés s'engagent à se désister, dans les trente (30) jours suivant la signature de l'entente hors-convention collective relative au versement d'un montant forfaitaire visant le règlement de certains recours, de l'ensemble des griefs déposés par la FIQ et ses syndicats affiliés visant le TSO dans tous les établissements dont les salariées sont représentées par un syndicat affilié à la FIQ, ainsi que de son recours du 11 octobre 2023 au Bureau international du travail de l'OIT.

   À cet effet, la FIQ confirme qu'elle détient toutes les autorisations requises afin d'agir pour et au nom de ses syndicats affiliés aux fins des dispositions prévues à de la présente lettre d'entente.

3. Les parties conviennent de confier au comité national de relations de travail (CNRT), prévu à l'article 36 des dispositions nationales de la convention collective, les mandats suivants :

   - évaluer l'impact de la mesure temporaire au moyen de certains indicateurs à établir par le CNRT ;
   - faire des recommandations aux parties négociantes pour ajuster les modalités, le cas échéant, afin de s'assurer de son efficacité.

4. La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 29

RELATIVE À L'AUGMENTATION DES ACTIVITÉS DES SERVICES CHIRURGICAUX ET DES PROCÉDURES EN ENDOSCOPIE, EN HÉMODYNAMIE ET EN ÉLECTROPHYSIOLOGIE

CONSIDÉRANT le nombre de patients en attente d'une chirurgie ainsi qu'en attente de procédures en endoscopie, en hémodynamie et en électrophysiologie (ci-après: « chirurgie élective et autres procédures »);

CONSIDÉRANT la volonté des parties de réduire les listes d'attente des chirurgies électives et autres procédures en attente depuis plus d'un an;

CONSIDÉRANT les cibles établies par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) relatives à la réduction des listes d'attente en chirurgie élective et autres procédures;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'offrir des mesures incitatives afin de favoriser la participation volontaire du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires pour réduire les listes d'attente en chirurgie élective et autres procédures en attente depuis plus d'un an.

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I – INCITATIF FINANCIER

La salariée qui, dans un centre d'activités visé, contribue à l'atteinte des cibles établies par le MSSS en lien avec la réduction des listes d'attente en chirurgie élective et autres procédures en attente depuis plus d'un an, lors de l'ajout d'heures de chirurgies et autres procédures en dehors d'une période régulière[1], a droit à :

- Un montant forfaitaire de 150 $ pour chaque journée régulière de travail de 7,5 heures ou au prorata des heures effectuées de façon volontaire en temps supplémentaire du lundi 0h00 au vendredi 23h59;

- Un montant forfaitaire de 150 $ pour chaque journée régulière de travail de 7,5 heures ou au prorata des heures effectuées du samedi 0h00 au dimanche 23h59.

Les centres d'activités visés par la présente entente sont les suivants :

- Bloc opératoire (incluant la salle de réveil);
- Chirurgie d'un jour;
- Endoscopie;

---

1. Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, la période régulière est définie en fonction des heures d'ouverture habituelles ou du nombre de salles généralement ouvertes au bloc opératoire.

- Hémodynamie;
- Électrophysiologie.

Dans l'éventualité où les modalités de l'incitatif financier ne permettent pas d'atteindre la cible, le comité de relations de travail prévu au paragraphe 6.22 identifie les problématiques et les pistes de solution possibles. Le comité national de relations de travail prévu à l'article 36 doit ensuite se réunir afin de convenir de nouvelles mesures, le cas échéant.

La mesure prend fin lorsque l'un des critères suivants est atteint :

- Lorsque l'entièreté des sommes sont dépensées;
- Lorsque les cibles établies par le MSSS relatives à la réduction des listes d'attente des chirurgies électives et autres procédures en attente depuis plus d'un an sont atteintes.

En application de la présente lettre d'entente, les sommes disponibles pour la mise en place de cette mesure sont de 60 M$.

SECTION II – DURÉE

La présente lettre d'entente prend fin au plus tard le 31 mars 2027.

LETTRE D'ENTENTE NO 30

RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ DE FIN DE SEMAINE AVEC PRIME BONIFIÉE

ARTICLE 1 Champ d'application

La salariée œuvrant dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut bénéficier du présent horaire comprimé.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée à l'ensemble des salariées volontaires, l'Employeur déploie ledit horaire de travail en tenant compte de l'ancienneté.

L'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée est d'une durée minimale de six (6) mois et est renouvelable.

ARTICLE 2 Modalités d'application de l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée

La salariée peut, après entente avec l'Employeur, bénéficier d'un horaire de travail de cinq (5) quarts de travail d'une amplitude de 12,25 heures, soit une journée régulière de travail de 11,25 heures, par période de quatorze (14) jours, et ce, uniquement entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi et avec rotation de quarts.

La salariée bénéficiant de cet horaire de travail reçoit une prime équivalente à seize pour cent (16 %) de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, pour les quarts travaillés de fin de semaine, et ce, en plus des autres primes prévues à la convention collective qui lui sont applicables.

Sur une base annuelle, afin de répondre à la définition de salariée à temps complet, la salariée peut demander de convertir en temps chômé une partie des primes de soir, de nuit ou de fin de semaine et de la prime de seize pour cent (16 %) après l'utilisation de dix (10) jours de congé annuel, de douze (12) congés fériés et de trois (3) congés de maladie pour motifs personnels. L'ajustement des congés annuels, des congés fériés et des congés de maladie pour motifs personnels doit être fait au prorata de la durée de l'aménagement du temps de travail. La salariée peut également effectuer des quarts de travail à taux régulier au lieu de convertir en temps chômé les primes.

La salariée qui désire se prévaloir de l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée, mais sans rotation de quarts peut, après entente avec l'Employeur, être stabilisée sur le quart de nuit sans perte des avantages prévus à la présente lettre d'entente.

ARTICLE 3 Cessation de l'entente

L'Employeur ou la salariée visée peut mettre fin à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée à la suite d'un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et la salariée visée peuvent mettre fin à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée en tout temps si elles en conviennent.

ARTICLE 4 Évaluation

Les parties conviennent de confier au comité national de relations de travail, prévu à l'article 36 des dispositions nationales de la convention collective, les mandats d'évaluer l'impact de cette mesure et de faire des recommandations aux parties négociantes afin de s'assurer de son efficacité.

LETTRE D'ENTENTE NO 31

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES TITRES D'EMPLOI DE CANDIDATE À L'EXERCICE DE LA PROFESSION INFIRMIÈRE ET CANDIDATE À L'EXERCICE DE LA PROFESSION INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

CONSIDÉRANT la situation de pénurie de la main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI) et candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire (CEPIA);

CONSIDÉRANT la pénurie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'attraction et la rétention des salariées au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT les enjeux liés à la rémunération des salariées à l'emploi d'un établissement du RSSS qui obtiennent un titre d'emploi de CEPI ou CEPIA.

Les parties conviennent de ce qui suit :

La salariée à l'emploi d'un établissement du RSSS qui, le jour précédant l'obtention de l'un ou l'autre des titres d'emploi de CEPI (2490) et de CEPIA (3456), bénéficiait d'un salaire de base supérieur, maintient celui-ci tant qu'elle détient l'un des titres d'emploi visés à la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 32

RELATIVE À LA RÉDUCTION DU RECOURS AUX SERVICES D'UNE AGENCE DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET À DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

CONSIDÉRANT que le 4 octobre 2023, la Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (L.Q. 2023, c. 8) (la « Loi ») et le Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (RLRQ, c. S-4.2, r.22.2) (le « Règlement ») sont entrés en vigueur;

CONSIDÉRANT que l'objectif de la Loi est de réduire progressivement le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante d'ici octobre 2026;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser le retour du personnel des agences de placement et de la main-d'œuvre indépendante dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), et ce, dans le respect des salariées.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Engagements

Les parties s'engagent à valoriser et promouvoir les emplois dans le RSSS.

L'Employeur s'engage à favoriser les salariées lors de l'attribution de quarts de travail avant d'avoir recours au personnel d'agence de placement et à de la main-d'œuvre indépendante. Ainsi, les salariées ont priorité, en fonction des disponibilités émises, en temps régulier ou en temps supplémentaire.

2. Processus de reconnaissance d'ancienneté

Les parties procèdent à un processus unique de reconnaissance d'ancienneté dans les six (6) mois suivant l'intégration à Santé Québec. Pour ce faire, les parties s'engagent à reconnaître l'ancienneté, conformément aux paragraphes 12.04 à 12.07, en tenant compte des modalités suivantes:

a) Pour une salariée embauchée entre le 19 mars 2024 et le processus de reconnaissance d'ancienneté et ayant travaillé pour une agence de placement ou à titre de main-d'œuvre indépendante:

   - Nonobstant le paragraphe 12.04 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur lui reconnaît l'ancienneté pour le temps travaillé dans les établissements du RSSS pour le compte d'une agence de placement de personnel ou à titre de main-d'œuvre indépendante entre le 13 mars 2020 et la date de son embauche;

b) Pour les autres salariées :

- L'Employeur leur reconnaît l'ensemble de l'ancienneté accumulée en raison d'un lien d'emploi avec les établissements du RSSS à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an entre ce ou ces liens d'emplois;

- Cette reconnaissance d'ancienneté vise l'ancienneté perdue par la salariée en raison d'un abandon volontaire de son emploi, d'un retour aux études à temps complet dans le cas d'un étudiant ou d'une mise à pied excédant douze (12) mois.

La salariée est responsable de fournir la documentation permettant la reconnaissance de son ancienneté selon la procédure et les délais prévus par l'Employeur.

L'ancienneté reconnue en vertu de la présente entente ne peut s'exercer que dans l'unité de négociation dans laquelle la salariée est au moment du processus de reconnaissance d'ancienneté.

À la suite de l'exercice de la reconnaissance de l'ancienneté prévu à la présente entente, afin de rendre officielle la liste d'ancienneté, l'Employeur la rend disponible selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe 12.12 des dispositions nationales de la convention collective.

La reconnaissance de l'ancienneté prévue à la présente entente n'a aucun effet rétroactif.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 33

RELATIVE À L'AJUSTEMENT DES CONGÉS ANNUELS POUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 2024-2025

Considérant la date d'acquisition du quantum de congé annuel prévue au paragraphe 39.05, l'Employeur s'efforce d'accorder, avant le 30 avril 2025, les congés additionnels visés par les modifications du paragraphe 21.03, et ce, en autant que cela ne nuise pas à l'accessibilité des soins et services ou n'entraîne aucun coût supplémentaire. Advenant l'impossibilité d'accorder ces congés annuels, l'Employeur peut les reporter à la période de référence du 1er mai 2025 au 30 avril 2026.

La prise des congés prévus à la présente lettre d'entente ne doit pas modifier les congés annuels déjà autorisés.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

ET

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX - CSN

Mise à jour : 18 février 2025
Envoi : 1

16 JUIN 2024
31 MARS 2028

FSSS-CSN	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
	07-06-2024	16-06-2024	31-03-2028

MISES À JOUR

No	Date de mise à jour	Entente	Entrée en vigueur	Dispositions modifiées
1	18/02/2025	Entente relative à la modification des dispositions nationales de la convention collective	13/02/2025	Art. 19, art. 39.16, ann. C, ann. N, ann. GG, LE no 33, no 35, no 58, no 69, no 73, no 74, no 75, no 76, no 77

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définitions	1.1
2	Objet	2.1
3	Dispositions générales	3.1
4	Droits de la direction	4.1
5	Reconnaissance syndicale	5.1
6	Régime syndical et retenues syndicales	6.1
7	Libérations syndicales	7.1
8	Rémunération	8.1
9	Primes	9.1
10	Règlement des litiges	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Ancienneté	12.1
13	Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Frais de déménagement	16.1
17	Années d'expérience antérieure	17.1
18	Congés sans solde et partiels sans solde	18.1
19	Temps supplémentaire	19.1
20	Congés fériés payés	20.1
21	Congé annuel (vacances)	21.1
22	Droits parentaux	22.1
23	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire	23.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
24	Régime de retraite	24.1
25	Avantages sociaux	25.1
26	Repas	26.1
27	Allocations de déplacement	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	29.1
30	Sécurité et santé	30.1
31	Mécanisme de modifications à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	31.1
32	Assurance responsabilité	32.1
33	Mécanisme permanent de négociation	33.1
34	Régime de congé à traitement différé	34.1
35	Changements technologiques	35.1
36	Comité de relations de travail	36.1
37	Comité local paritaire intersyndical en organisation du travail	37.1
38	Déplacement volontaire de personnel	38.1
39	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	39.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques et autres centres d'activités visés	A.1
B	Conditions particulières à la puéricultrice/garde-bébé et à l'infirmier ou infirmière auxiliaire	B.1
C	Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes	C.1
D	Conditions particulières à l'infirmier ou à l'infirmière	D.1
E	Conditions particulières aux éducateurs ou aux éducatrices	E.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
F	Dispositions particulières s'appliquant aux établissements suivants	F.1
G	Annexe des professionnels ou professionnelles	G.1
H	Disparités régionales	H.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées des services communautaires (buanderies)	I.1
J	Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes en travail social	J.1
K	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1)	K.1
L	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	L.1
M	Contrat d'entreprise (Contrat à forfait) pour les établissements privés conventionnés	M.1
N	Conditions particulières à la personne salariée d'un titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal	N.1
O	Reconnaissance de scolarité additionnelle	O.1
P	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	P.1
Q	Conditions particulières aux infirmiers et aux infirmières en dispensaire	Q.1
R	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	R.1
S	Conditions particulières aux personnes salariées de centres de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail	S.1
T	Conditions particulières aux personnes salariées d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée travaillant dans une unité spécifique	T.1
U	Conditions particulières au technicien ou à la technicienne aux contributions et à l'aide social ou aide sociale	U.1
V	Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardiorespiratoires	V.1
W	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	W.1
X	Conditions particulières aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie	X.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
Y	Horaires atypiques	Y.1
Z	Conditions particulières aux personnes salariées du centre multiservices de santé et de services sociaux Rivière-des-Prairies	Z.1
AA	Relative aux conditions particulières applicables à certaines personnes salariées de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux visées par le processus de titularisation	AA.1
BB	Conditions particulières aux titres d'emploi d'intervenants ou d'intervenantes spécialisé(e)s en pacification et en sécurité	BB.1
CC	Structure salariale, taux et échelles de salaire pour le secteur de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	CC.1
DD	Rangement des titres d'emplois	DD.1
EE	Emplois-remorques, santé et services sociaux	EE.1
FF	Conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral	FF.1
GG	Relative à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée	GG.1

PARTIE III APPENDICE

Appendice No 1		1.1

PARTIE IV LETTRES D'ENTENTE

No 1	Concernant le nombre de puéricultrices/garde-bébés, infirmiers ou infirmières auxiliaires à être inscrits au SNMO	1.1
No 2	Relative aux agents administratifs ou aux agentes administratives, classe 2 – secteurs secrétariat et administration	2.1
No 3	Concernant la reconnaissance de scolarité additionnelle dans le cadre du cours de maîtrise en service social de l'Université Laval	3.1
No 4	Relative à la désinstitutionalisation des personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental	4.1
No 5	Liant le Syndicat des employés du Centre hospitalier régional Lanaudière et le Centre hospitalier régional de Lanaudière	5.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 6	Liant le Syndicat du Centre hospitalier de Charlevoix et du Centre d'accueil d'hébergement Pierre Dupré (CSN) et le Centre hospitalier de Charlevoix	6.1
No 7	Relative au comité sur la main-d'œuvre en technologie médicale	7.1
No 8	Relative à la création d'un comité d'étude sur les besoins de formation en régions nordiques	8.1
No 9	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 23 de la convention collective	9.1
No 10	Relative à la création d'un comité national de travail sur les effets de l'élargissement d'activités et sur les infirmières praticiennes spécialisées	10.1
No 11	Relative aux expériences-pilotes	11.1
No 12	Relative à des projets pilotes	12.1
No 13	Relative au règlement des griefs dans les établissements faisant l'objet d'une décision de fermeture	13.1
No 14	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	14.1
No 15	Relative aux responsabilités familiales et aux études	15.1
No 16	Relative à certaines personnes salariées replacées entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998	16.1
No 17	Liant le Syndicat des employés du CH Ste-Thérèse de Shawinigan et le Centre hospitalier du Centre de la Mauricie, le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Institut Roland Saucier et le Complexe hospitalier de la Sagamie	17.1
No 18	Liant le Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annonciation et le Centre hospitalier et centre de réadaptation Antoine-Labelle	18.1
No 19	Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du Centre de réadaptation Le Claire Fontaine	19.1
No 20	Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec et du C.R.D.I. Chaudière-Appalaches	20.1
No 21	Relative aux conditions des infirmiers ou infirmières ou des infirmiers cliniciens ou infirmières cliniciennes œuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires	21.1
No 22	Relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue	22.1
No 23	Relative aux personnes salariées qui ont suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires chroniques	23.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 24	Conditions applicables à certaines personnes salariées de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale, de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec	24.1
No 25	Conditions particulières aux auxiliaires aux services de santé et sociaux	25.1
No 26	Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate	26.1
No 27	Relative à l'autogestion des horaires	27.1
No 28	Relative à certaines modalités pour reconnaître l'assiduité au travail	28.1
No 29	Relative à la personne retraitée réembauchée	29.1
No 30	Relative à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires nouvellement embauchées	30.1
No 31	Relative aux personnes salariées détenant les titres d'emploi d'agents administratifs ou agentes administratives et de secrétaires médicales de la santé et des services sociaux	31.1
No 32	Relative à la limitation du recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante	32.1
No 33	Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement	33.1
No 34	Relative aux griefs déposés avant le 14 mai 2006	34.1
No 35	Relative à des aménagements du temps de travail et à certaines modalités pour rendre le temps complet et certains quarts de travail attractifs pour la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	35.1
No 36	Relative à l'aménagement du temps de travail	36.1
No 37	Relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand Nord	37.1
No 38	Relative aux régions de l'Outaouais, de l'Abitibi, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de la Gaspésie-îles-de-la-Madeleine	38.1
No 39	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire	39.1
No 40	Relative à la notion de service	40.1
No 41	Relative aux frais de stationnement	41.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 42	Relative à certaines personnes salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	42.1
No 43	Relative au chevauchement interquarts de travail pour certaines personnes salariées	43.1
No 44	Relative à la modification de la nomenclature pour certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes	44.1
No 45	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	45.1
No 46	Relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés	46.1
No 47	Relative à certains titres d'emploi du secteur des technologies de l'information	47.1
No 48	Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	48.1
No 49	Relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux	49.1
No 50	Relative à la création d'un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail	50.1
No 51	Relative à la création d'un comité national intersyndical relatif à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones	51.1
No 52	Relative à la création d'un comité de travail pour les personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate du réseau de la santé et des services sociaux	52.1
No 53	Relative à la création d'un comité national concernant les tâches administratives des titres d'emploi de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux	53.1
No 54	Relative à la création d'un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales dans le contexte de la création de Santé Québec et de l'adoption du projet de loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace	54.1
No 55	Relative au nouveau système d'information des ressources humaines du réseau de la santé et des services sociaux	55.1
No 56	Relative au forum visant la santé globale des personne salariées	56.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 57	Relative à la création d'un comité national de travail concernant le transport néonatal au Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine	57.1
No 58	Relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire, d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe et d'inhalothérapeute	58.1
No 59	Relative à l'actualisation et à la modernisation de la convention collective	59.1
No 60	Relative à la création des titres d'emploi d'intervenant ou d'intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité et d'intervenant ou d'intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe	60.1
No 61	Relative à la création du titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe	61.1
No 62	Relative à l'abolition des titres d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4 des secteurs secrétariat et administration	62.1
No 63	Relative aux secrétaires médicales du secteur de la santé et des services sociaux	63.1
No 64	Relative à la stabilisation des équipes dans la mission centre jeunesse (CJ)	64.1
No 65	Relative à la création d'un comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes	65.1
No 66	Relative à la déjudiciarisation des relations de travail	66.1
No 67	Relative à la création d'un comité national sur le règlement des litiges relatifs à la crise sanitaire	67.1
No 68	Relative aux conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale	68.1
No 69	Relative à la cotisation à un ordre professionnel	69.1
No 70	Relative aux spécialistes en procédés administratifs	70.1
No 71	Relative à la mise à jour des établissements et installations visés par l'annexe A, l'annexe R et l'annexe T de la convention collective	71.1
No 72	Relative à la durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective de l'établissement CHSLD Michèle-Bohec du Groupe Santé Arbec	72.1
No 73	Relative à la formation et au développement des compétences des infirmiers praticiens spécialisés ou des infirmières praticiennes spécialisées	73.1

TABLE DES MATIÈRES

Page

No 74 Relative à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui interviennent auprès de clientèles aux réalités et besoins spécifiques 74.1

No 75 Relative à la rémunération des titres d'emploi de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession infirmière et candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession infirmière auxiliaire 75.1

No 76 Relative à l'augmentation des activités des services chirurgicaux et des procédures en endoscopie, en hémodynamie et en électrophysiologie pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires 76.1

No 77 Relative à une mesure incitative pour les périodes critiques de l'année pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires 77.1

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE V LETTRE D'INTENTION

No 1 Relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la loi sur le RREGOP 1.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

1.01 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également « l'agent syndical libéré » prévu à l'article 7 de la présente convention collective.

La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

1.02 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

Les personnes salariées de la liste de rappel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement.

1.03 Personne salariée à temps partiel

Désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

1.04 Promotion

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.05 Transfert

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

1.06 Rétrogradation

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

1.07 Conjoint ou conjointe

On entend par conjoints les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent;
b) qui sont unies civilement et cohabitent;
c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.08 Enfant à charge

Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.09 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement pendant cette période, elle n'a pas droit à la procédure de grief.

Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

1.10 Déplacement

Lorsque la notion de déplacement est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.11 Poste

Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Au cours d'une période d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à intégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

1.12 Service

Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.13 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de son titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.14 Liste de rappel

Lorsque la notion de liste de rappel est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon les modalités convenues localement.

ARTICLE 2

OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées, d'autre part de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

3.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

3.03 La personne salariée exerce ses droits sous le nom qui lui est attribué et qui est énoncé dans son acte de naissance.

3.04 La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'un conseil de la santé et des services sociaux est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration du conseil de la santé et des services sociaux, après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

3.05 Harcèlement psychologique

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de la présente convention collective.

3.06 Aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

3.07 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

3.08 Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

3.09 Malgré le délai prévu au paragraphe 10.01, toute plainte ou grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Valorisation, promotion et préservation des services publics

3.10 Les parties reconnaissent l'importance :

- de maintenir des services publics de qualité et de déterminer des sources d'économie;
- de travailler au maintien et au développement de l'expertise des personnes salariées du réseau public de la santé et des services sociaux;
- d'avoir pour objectif de préserver des emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne;
- de discuter des propositions concrètes d'amélioration des façons de faire en dehors du contexte formel de la négociation de la convention collective.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'employeur reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

5.04 Agent de sécurité

L'agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux personnes salariées des autres titres d'emploi visées par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail.

5.05 Dossier

Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les meilleurs délais, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauchage;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
- la copie des diplômes et les attestations d'études ou d'expérience;
- les rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel;
- la copie des rapports disciplinaires;
- la copie des rapports d'accident du travail;
- l'avis de départ;
- les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 5.12;
- les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
- les avis de nomination à un poste;
- les documents relatifs à l'expérience acquise ou reconnue.

5.06 Droit d'être accompagné

La personne salariée convoquée à une rencontre avec un représentant de l'employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'un représentant syndical.

5.07 Mesures disciplinaires

L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

5.08 Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

5.09 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

5.10 Démission

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

5.11 Aveu

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

1- d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat;

2- d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

5.12 Mesures administratives

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les quatre (4) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

L'employeur avise par écrit le syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

5.13 Postes vacants et nouvellement créés

L'employeur porte à la connaissance du syndicat les postes vacants et nouvellement créés, selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

6.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier (1er) jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la personne salariée de cette disposition.

6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations relatives aux retenues syndicales.

6.04 L'employeur retient pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours civils de la perception, au trésorier du syndicat.

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.05 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations.

6.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à sa décision pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.07 L'employeur fournit au syndicat une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants : date d'embauchage, adresse, adresse de courrier électronique lorsque cette information est disponible, titre d'emploi, service, salaire, numéro d'employé, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste des départs doit inclure le service où travaillait la personne salariée.

6.08 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS SYNDICALES

7.01 Dans les trente (30) jours civils de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).

Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la modification.

7.02 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN (FSSS-CSN), des conseils centraux, ainsi qu'aux conseils fédéraux (FSSS-CSN).

Ces libérations sont assujetties au nombre maximum de jours suivant :

	Nombre de jours de libération avec solde par année	
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi[1-2]**	**CISSS ou CIUSSS**
1 - 50	20	50
51 - 100	30	80
101 - 200	35	95
201 - 300	45	135
301 - 500	60	180
501 - 750	70	210
751 - 1 000	80	245
1 001 - 1 250	85	260
1 251 - 1 500	90	280
1 501 - 1 750	95	300
1 751 - 2 000	105	320
2 001 - 2 250	110	330
2 251 - 2 500	115	345
2 501 - 2 750	120	355
2 751 - 3 000	125	365
3 001 - 3 250	130	370
3 251 - 3 500	135	375
3 501 - 3 750	140	385
3 751 - 4 000	145	400
4 001 et plus	150	420

1 Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, RLRQ, c. O-7.2 (Loi 10).

2 Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

7.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.

Toutefois, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire, la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

7.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 7.02 et 7.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes salariées pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

7.05 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours civils prévu aux paragraphes 7.02 et 7.03 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

7.06 L'employeur libère sans perte de salaire une ou des personnes salariées désignées par le syndicat pour toutes activités syndicales internes.

Ces libérations, sauf celles prévues aux paragraphes 7.07, 7.11, 7.12, 7.13 et 7.14 sont puisées à même la banque annuelle dont le nombre maximum de jours est le suivant :

	Nombre de jours de libération avec solde par année		
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10[1]**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus**
50 - 100	50	125	145
101 - 200	95	225	245
201 - 300	125	305	325
301 - 500	155	375	405
501 - 750	180	415	465
751 - 1 000	230	520	590
1 001 - 1 250	255	570	640
1 251 - 1 500	280	635	715
1 501 - 1 750	310	705	800
1 751 - 2 000	340	780	880
2 001 - 2 250	365	810	955
2 251 - 2 500	380	880	1 010
2 501 - 2 750	385	915	1 040
2 751 - 3 000	390	920	1 045
3 001 - 3 250	395	925	1 050
3 251 - 3 500	400	935	1 065
3 501 - 3 750	405	955	1 085
3 751 - 4 000	410	980	1 105
4 001 et plus	415	1 020	1 140

[1] Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

La distance entre les deux (2) installations les plus éloignées d'un centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou d'un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) se calcule par voie routière, à l'intérieur du territoire couvert par l'établissement.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé ci-dessus, les jours de libération prévus au paragraphe 7.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes.

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) membres, un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire, sur autorisation de l'employeur ou de son représentant.

7.07 Les représentants du syndicat peuvent être libérés pour rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

7.08 Les représentants du syndicat peuvent être libérés durant les heures de travail pour rencontrer des personnes salariées à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant avec un préavis de cinq (5) jours. Les représentants du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

7.09 Après demande au directeur du personnel ou à son représentant faite cinq (5) jours à l'avance, le représentant extérieur peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne salariée couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

7.10 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat un classeur fermant à clé.

7.11 Le représentant du syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

7.12 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.

7.13 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part et de représentants syndicaux d'autre part, de même que la personne salariée appelée par le comité à participer à ces travaux, a le droit sur avis à son employeur de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

7.14 Aux fins d'assister à toutes les séances de négociation locale ou régionale et d'arrangements locaux, l'employeur libère, sans perte de salaire, les personnes désignées par le syndicat.

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	Nombre de personnes salariées libérées
1-250	2
251-1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale ou régionale prévue au présent paragraphe, les parties peuvent, par arrangement local, convenir des libérations de personnes salariées.

7.15 Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

7.16 La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de libérations syndicales avec solde voit celles-ci considérées aux fins d'établir sa prestation d'assurance salaire ainsi que les indemnités prévues à l'article des droits parentaux et l'indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

7.17 La période de référence aux fins d'application des quanta de libérations est du 1er avril au 31 mars.

7.18 Toute personne salariée appelée par le syndicat, la FSSS-CSN ou la CSN, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits acquis à la date de son départ.

Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

7.19 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

7.20 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, pourvu que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

7.21 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 7.18, 7.19 et 7.20 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste permanent.

7.22 Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

7.23 La personne salariée exerçant une fonction syndicale a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

7.24 La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et/ou du régime de retraite alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime pour son assurance et/ou son régime de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

7.25 La FSSS-CSN transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au plus tard le 31 décembre de chaque année, la liste des personnes salariées qui exercent une fonction d'officier d'une instance nationale ainsi que leur établissement d'origine. Cette liste peut être modifiée suite à un avis écrit de la FSSS-CSN au CPNSSS au moins quinze (15) jours à l'avance.

Le nombre de jours de libération prévu à cette fin est d'au plus trente (30) jours par année par personne salariée pour un total d'au plus trois cents (300) jours par année pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

La personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour exercer sa fonction d'officier à une instance syndicale nationale suite à une demande écrite du syndicat à l'employeur faite au moins dix (10) jours à l'avance. Une copie de chaque demande est également transmise au CPNSSS.

7.26 Toute libération d'une personne salariée pour activités syndicales prévue à la convention collective avec ou sans solde, est accordée pourvu que l'employeur puisse assurer la continuité des activités du service, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

ARTICLE 8

RÉMUNÉRATION

8.01 À moins de dispositions contraires convenues entre les parties nationales, la personne salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

8.02 Dans le cas d'un déplacement temporaire, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire.

8.03 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non-diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non-diminution de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, la garantie de salaire ou la non-diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où, lors de l'application de la procédure de supplantation ou d'une mesure spéciale prévues à l'article 14, une personne salariée est transférée dans le même statut ou en supplante une autre du même statut.

Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

8.04 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.

8.05 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

8.06 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.

8.07 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

8.08 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

8.09 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur de seize (16) heures.

Les parties peuvent, par arrangement local, réduire le nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail.

L'intervalle minimal entre deux (2) quarts de travail ne peut constituer un frein aux aménagements de temps de travail et à l'autogestion des horaires.

8.10 La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour aux fins d'assurer l'acquisition des connaissances, des techniques ou de l'expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit reçoit durant ce stage, une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

Personne salariée qui occupe plus d'un poste

8.11 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

8.12 La personne salariée qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 8.11 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, pourvu qu'elle occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail.

L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

Personne salariée à temps partiel

8.13 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

8.14 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

8.15 La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante :

1- Congés fériés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, versé sur chaque paie;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation, versé sur chaque paie;

1,27 % applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue, et versé sur chaque paie pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

[1] Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

2- Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
Moins de 15 ans	20 jours	8,77
15 ans	21 jours	9,25
16 ans	22 jours	9,73
17 ans	23 jours	10,22
18 ans	24 jours	10,71
19 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance salaire, et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

Fondaction et Bâtirente

8.16 Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à Fondaction, Bâtirente ou aux deux (2). Cette déduction peut être un montant ou un pourcentage sur chaque paie ou un montant unique annuel. Dans le cas où le système de paie le permet, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la règlementation fiscale.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution.

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.

8.17 L'employeur fait la remise mensuelle des contributions et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée. Une copie de cet état est transmise au syndicat.

[1] Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

8.18 Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

Titres d'emplois, libellés, taux et échelles de salaire

8.19 Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent à la nomenclature qui découle du document sessionnel no. 2575-20051215 du 15 décembre 2005, et à ses modifications subséquentes.

Cette nomenclature s'intitule : « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ». Elle fait partie intégrante de la présente convention collective.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Rien dans la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

8.20 L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu pour son titre d'emploi à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ».

Les titres d'emploi sont regroupés de la façon suivante :

Code 1000 : Professionnels et professionnelles;

Code 2000 : Techniciens et techniciennes;

Code 3000 : Para-technique;

Code 4000 : Stagiaires et étudiants et étudiantes;

Code 5000 : Employés et employées de bureau;

Code 6000 : Services auxiliaires et métiers.

8.21 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi.

Cependant, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir que la répartition du travail peut être différente que le nombre d'heures hebdomadaires de travail à chacun des titres d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours et du nombre d'heures de travail par semaine n'excède pas le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail qui est de cinq (5) jours. Les modalités seront déterminées par les parties locales. Ces modalités n'affectent pas la stabilité des équipes de travail et n'engendrent pas de temps supplémentaire pour la personne salariée qui en bénéficie.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

8.22 Lorsque pour un titre d'emploi il est prévu plus d'un (1) nombre d'heures hebdomadaires de travail, le nombre applicable est celui qui était prévu pour le titre d'emploi ou pour le poste à la convention collective 2000-2003 qui était applicable.

Nonobstant ce qui précède, lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, le nombre d'heures hebdomadaires de travail applicable aux titres d'emploi qui suivent, peut être l'un des nombres d'heures hebdomadaires de travail prévus à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- avocat ou avocate (1114);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- analyste en informatique (1123);
- analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique (1124);
- technicien ou technicienne en informatique (2123);
- technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124);
- opérateur ou opératrice en informatique, classe I (5108);
- opérateur ou opératrice en informatique, classe II (5111).

Les parties locales peuvent convenir d'utiliser un nombre d'heures hebdomadaires différent de celui prévu pour le titre d'emploi ou pour le poste à la condition que ce nombre d'heures soit prévu à la nomenclature.

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaires de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaires de travail, en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 31.02.

8.23 Intégration dans les échelles de salaire

La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu des tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

8.24 Application des échelles de salaire

Au 1er avril de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 mars précédent.

Avancement dans les échelles de salaire

8.25 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225e d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt-et-un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 7.18 à 7.20, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

8.26 Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Lorsque l'accumulation de ces jours équivaut à une (1) année de service, la personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, cette année de service aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Chaque jour de travail équivaut à 1/225e d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt-et-un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224e, 1/223e, 1/222e, 1/221e ou 1/220e d'année de service.

Toutefois, en aucun cas, l'application du présent paragraphe ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel de bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Classification et reclassification

8.27 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur :

a) précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée;

b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

8.28 La personne salariée peut en tout temps pendant la durée de la convention collective demander une reclassification. L'employeur procède le cas échéant à la reclassification qui s'impose.

8.29 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

8.30 La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et titulaire d'un poste d'infirmier ou infirmière est reclassifiée, dans ce poste, au titre d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, à la condition qu'elle s'engage à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La reclassification s'effectue lorsque la personne salariée remet à l'employeur le diplôme ou le bulletin final attestant l'obtention du diplôme.

La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et qui est exclue du processus de titularisation tel que prévu à l'annexe V de la présente convention collective est reclassifiée, au titre d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, à la même condition que celle prévue au premier (1er) alinéa.

8.31 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

8.32 La personne salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43) et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes :

1- toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;

2- les ⅔ de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4e) année;

3- le ⅓ de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5e) année.

4- Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

5- Le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;

b) celles relatives au calcul des prestations d'assurance salaire;

c) celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;

d) celles prévoyant que la personne salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;

e) celles prévoyant que la personne salariée à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus à la convention collective.

8.33 Paramètres généraux d'augmentation salariale

A) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %[2] avec effet le 1er avril 2023.

B) Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %[2] avec effet le 1er avril 2024.

C) Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %[2] avec effet le 1er avril 2025.

D) Période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %[2] avec effet le 1er avril 2026.

E) Période allant du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %[2] avec effet le 1er avril 2027.

---

1 La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe DD, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe CC.

2 Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 8.31 de la convention FSSS-CSN.

8.34 Clause d'ajustement

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

i. Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration[2] ne peut être supérieure à 1,00 %.

ii. Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration[2] ne peut être supérieure à 1,00 %.

iii. Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration[2] ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de salaire ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux alinéas précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

1- L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

2- La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux (2) décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

---

1 La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe DD, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

2 Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte d'un tel ajustement.

8.35 Technique d'indexation

Les taux des échelles de salaire sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de salaire, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emploi visés au paragraphe 8.36 sont majorés de la façon décrite à ces alinéas.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième (3e) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3e) et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un (1) chiffre et plus, le premier (1er) chiffre et les suivants sont retranchés si le premier (1er) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier (1er) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première (1re) décimale et les suivantes sont retranchées.

8.36 Établissement des taux et échelles de salaire applicables aux cas particuliers

La méthode décrite aux alinéas 1 b) et 2 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges.

1. Agents d'intégration (2688) et Éducateurs (2691)

a) Classe 1

L'échelle de salaire applicable à la classe 1 des titres d'emploi 2688 et 2691 est celle prévue selon son rangement à l'annexe DD.

b) Classe 2

Agents d'intégration (2688) et Éducateurs (2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emploi 2688 et 2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de salaire applicable à la classe 1 du même titre d'emploi.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \;/\; (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi au cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

2. Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de salaire applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe EE est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de salaire de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{n}\text{, Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_{n}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe EE.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emploi de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

8.37 Majoration des primes et suppléments

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes et des suppléments exprimés en pourcentage, est majoré à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé aux alinéas A), B), C), D) et E) du paragraphe 8.33 et est ajusté du pourcentage déterminé au paragraphe 8.34 et versé selon les mêmes modalités d'application, le cas échéant. La prime fixe est la suivante :

- ancienneté.

Les taux de ces primes et suppléments apparaissent à la convention collective.

8.38 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

8.39 Disposition spéciale

Nonobstant les termes « comme si elle était au travail », « sans perte de rémunération » ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 $) par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à la convention collective, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus. Cependant, pour les personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus, et aux fins de calcul de la rétroactivité uniquement, la prime d'ancienneté n'est pas considérée comme faisant partie du salaire.

9.02 Prime de chef d'équipe

Personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000), qui, sous la direction de la ou du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées.

Cette personne salariée reçoit une prime hebdomadaire :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
38,75	39,84	40,88	41,90	43,37

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

9.03 Prime d'assistant-chef d'équipe ou d'assistante-chef d'équipe

Personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000), qui partage la responsabilité de la personne salariée chef d'équipe et la remplace en son absence.

Cette personne salariée reçoit une prime hebdomadaire :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
23,20	23,85	24,47	25,08	25,96

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

9.04 Les fonctions de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe ou d'assistante-chef d'équipe sont accordées selon les critères prévus aux dispositions relatives aux mutations volontaires. Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de la catégorie pour laquelle une telle fonction est requise.

9.05 Prime de supervision et responsabilité

La personne salariée technicienne ou professionnelle de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (codes 1000 et 2000) ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées, sans égard aux titres d'emploi et à la catégorie de personnel à laquelle elles appartiennent, reçoit une prime de 5 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe O.

La prime ne peut être versée aux personnes salariées dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de supervision et de coordination.

9.06 Prime de supervision de stagiaires

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, reçoit une prime de 2 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe O, pour chaque quart de travail lors duquel elle est chargée d'assurer la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

Cette prime ne peut être cumulative à la prime de supervision et responsabilité et ne peut être versée aux personnes salariées dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement.

9.07 Prime de soir et de nuit

Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes :

1- Personne salariée faisant tout son service entre 14 h et 8 h

Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, pour toutes les heures de son service effectué entre 14 h et 8 h, selon le cas :

A) Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de sept pour cent (7 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
1,98	2,03	2,08	2,15

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, reçoit, en lieu et place de la prime de soir prévue à l'alinéa précédent, une prime de soir de dix pour cent (10 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie prévu à l'alinéa précédent, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

B) Prime de nuit

La prime de nuit est le montant le plus élevé de quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
3,97	4,07	4,17	4,32

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, reçoit, en lieu et place de la prime de nuit prévue à l'alinéa précédent, une prime de nuit de dix-huit pour cent (18 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie prévu à l'alinéa précédent, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

2- Personne salariée faisant la majorité de son service après 14 h

La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h selon les modalités prévues à l'alinéa 1-A du paragraphe 9.07.

3- Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h

- Entre 19 h et 24 h :

  Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de soir pour toute heure travaillée entre 19 h et 24 h selon les modalités prévues à l'alinéa 1-A du paragraphe 9.07.

- Entre 0 h et 7 h :

  Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de nuit pour toute heure travaillée entre 0 h et 7 h selon les modalités prévues à l'alinéa 1-B du paragraphe 9.07.

9.08 Conversion de la prime de nuit

Pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé une partie de la prime ci-haut prévue, pourvu qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit :

- 14 % équivaut à 28 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 15 % équivaut à 30 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 16 % équivaut à 32 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

9.09 Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit

A) La personne salariée détentrice d'un poste avec un quart de rotation reçoit une prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit de son poste est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

1. Prime de quart de rotation jour/soir

La prime de quart de rotation jour/soir est égale à 50 % de la prime de soir pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

La prime de quart de rotation jour/nuit est égale à 50 % de la prime de nuit pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

3. Prime de quart de rotation jour/soir/nuit

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à 50 % de la moyenne pondérée du taux des primes de soir et de nuit, établie en fonction des heures travaillées sur ces quarts. Le taux ainsi obtenu est appliqué pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues au paragraphe 9.07.

Au terme de sa période d'initiation et d'essai sur un poste avec quart de rotation, la personne salariée maintenue dans son poste se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour dans ce poste.

B) La personne salariée qui effectue un remplacement sur un poste prévu à l'alinéa A) est visée par la présente prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

Pour le premier (1er) cycle de rotation, la personne salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas. Toutefois, dans le cas d'un cycle de rotation de six (6) mois et plus, la personne salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé l'équivalent de 50 % de la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas.

Dans le cas où la personne salariée ne travaille pas au moins 50 % de son cycle de rotation de soir ou de nuit, la prime versée pour les heures travaillées sur le quart de jour est récupérée par l'employeur.

On entend par cycle de rotation la période durant laquelle une personne salariée effectue un nombre déterminé de quarts de travail en alternance de jour et de soir, de jour et de nuit ou de jour, de soir et de nuit.

Aux fins du calcul du pourcentage de temps travaillé prévu au présent paragraphe, le congé sans solde pour études et partiel sans solde pour études, les congés prévus aux droits parentaux, les congés pour responsabilités familiales, ainsi que toutes les absences autorisées et rémunérées prévues à la convention collective, à l'exception du congé à traitement différé, sont considérés comme du temps travaillé.

9.10 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine est le montant le plus élevé de cinq pour cent (5 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
1,42	1,46	1,50	1,55

Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie et qui œuvre la fin de semaine dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, indépendamment du service auquel elle est habituellement rattachée, reçoit, en lieu et place de la prime de fin de semaine prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe, une prime de fin de semaine de neuf pour cent (9 %) de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O.

De plus, aux fins de l'alinéa précédent, la personne salariée doit faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie prévu au troisième (3e) alinéa du présent paragraphe, sont considérés les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

9.11 Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

9.12 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 25.07, reçoit une prime d'heures brisées de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
4,55	4,68	4,80	4,92	5,09

par jour, en plus du salaire régulier.

9.13 Prime de tri de linge souillé

La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri ou à l'acheminement du linge souillé vers la salle de lavage reçoit en plus de son salaire une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
30,11	30,95	31,75	32,54	33,68

Quant à la personne salariée qui est affectée de façon non continue, elle reçoit en plus de son salaire une prime horaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
0,56	0,58	0,60	0,62	0,64

pour toute heure travaillée à ces tâches.

9.14 Prime pour opérateur d'incinérateur

Une prime de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
16,70	17,17	17,62	18,06	18,69

par semaine est versée aux personnes salariées qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, sont assignées de façon continuelle à l'opération des incinérateurs et à l'entretien de ces équipements.

9.15 Prime d'encouragement à l'étude (mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse)

Toute personne salariée à temps complet au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, chaque fois qu'elle complète et réussit en cours d'emploi une tranche de quinze (15) crédits conduisant à l'obtention du diplôme de T.T.S., reçoit une prime d'encouragement à l'étude de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
618,00	635,00	652,00	668,00	691,00

La personne salariée des titres d'emploi A.S., T.T.S. et technicien ou technicienne aux contributions obtient, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, un (1) échelon supplémentaire dans son échelle de salaire.

Par ailleurs, si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) crédits, la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement à l'étude prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

9.16 Prime en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), en maison des aînés (MDA) et en maison alternative (MA)

La personne salariée qui détient un ou plusieurs titres d'emploi dans l'un ou l'autre des regroupements de titres d'emploi suivants, reçoit la prime en CHSLD ou la prime en CHSLD majorée, selon le cas, pour les heures travaillées en CHSLD :

- infirmier clinicien ou infirmière clinicienne;
- infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée;
- infirmier ou infirmière;
- infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire;
- inhalothérapeute;
- préposé ou préposée à l'unité ou au pavillon;
- préposé ou préposée aux bénéficiaires.

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- Maison des aînés (MDA);
- Maison alternative (MA).

Les primes mentionnées aux alinéas A) et B) du présent paragraphe s'appliquent sur les heures effectivement travaillées incluant les heures supplémentaires et les heures d'absences autorisées et rémunérées[1] dans un centre ou sous-centre d'activités visé.

A) Prime en CHSLD, en MDA et en MA

La personne salariée reçoit la prime horaire suivante pour les heures effectivement travaillées :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1,61	1,66	1,70	1,74	1,80

[1] Aux fins du présent paragraphe, les heures effectivement travaillées incluent également les libérations syndicales qui sont sans perte de salaire ou pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

B) Prime en CHSLD, en MDA et en MA majorée

La personne salariée qui travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi reçoit la prime horaire majorée suivante pour les heures effectivement travaillées dans un centre ou un sous-centre d'activités visé, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A) :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
2,15	2,21	2,27	2,33	2,41

Aux fins de l'admissibilité à cette prime majorée, les heures travaillées incluent les heures régulières et les absences autorisées rémunérées, mais excluent le temps supplémentaire.

9.17 Montant forfaitaire à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative

La personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), en maison des aînés (MDA) et en maison alternative (MA) reçoit un montant forfaitaire de deux cent quinze dollars (215 $) pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de ladite clientèle.

Les heures effectivement travaillées incluent les heures supplémentaires et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu des annexes A, R et T de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

9.18 Modalités d'application pour les primes prévues aux paragraphes 9.19 à 9.25

Les modalités d'application prévues au présent paragraphe s'appliquent aux primes suivantes :

- Prime de soins critiques (par. 9.19);
- Prime de soins critiques spécifiques (par. 9.20);
- Prime versée à la personne salariée de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant au service de l'urgence (par. 9.21);
- Prime en mission Centre jeunesse (par. 9.22);
- Prime en résidence à assistance continue (par. 9.23);

- Prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (par. 9.24);
- Prime de psychiatrie (par. 9.25).

A) Admissibilité aux différents paliers de primes

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit, selon le palier, un pourcentage de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévus à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O. Ce pourcentage est déterminé selon le nombre d'heures rémunérées, par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, de la façon suivante:

- Palier 1 : soixante-dix (70) heures et plus;
- Palier 2 : quarante-deux (42) heures et plus, et moins de soixante-dix (70) heures;
- Palier 3 : moins de quarante-deux (42) heures.

Aux fins du présent paragraphe et aux fins de déterminer le palier applicable, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux services et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

La personne salariée à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu à son titre d'emploi à la nomenclature est de moins de trente-cinq (35) heures est admissible au palier 1 selon les modalités prévues au présent paragraphe, si elle travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

B) Versement de la prime

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit le pourcentage de la prime correspondant au palier, appliqué sur les heures régulières effectivement travaillées, les heures en temps supplémentaires, les heures d'absences autorisées rémunérées et les libérations syndicales qui sont sans perte de salaire ou pour lesquelles la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, et ce, dans les services visés.

9.19 Prime de soins critiques

La personne salariée qui fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires ou qui détient le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires, de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe reçoit la prime de soins critiques pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans les soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les services suivants :

- urgence;
- unité de soins intensifs;

- unité néonatale;
- unité des grands brûlés;
- service d'évacuations aéromédicales du Québec (ÉVAQ).

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
15 %	14 %	10 %

9.20 Prime spécifique de soins critiques

Le présent paragraphe s'applique à la personne salariée visée au premier (1er) alinéa du paragraphe 9.19.

Les services visés aux sens du présent paragraphe pour l'application de la prime spécifique de soins critiques sont les suivants :

- bloc opératoire (incluant la salle de réveil);
- bloc obstétrical (vise uniquement la salle d'opération aménagée pour effectuer les césariennes);
- unités de soins obstétricaux (mère-enfant);
- hémodynamie;
- curiethérapie.

La prime spécifique de soins critiques s'applique pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans les services mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
10 %	7 %	6 %

9.21 Prime versée à la personne salariée de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant au service de l'urgence

La personne salariée œuvrant au service de l'urgence et détenant un ou l'autre des titres d'emploi énumérés ci-dessous reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 au service de l'urgence selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18 :

- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur administration (5312);
- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur secrétariat (5311);
- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur administration (5315);

- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur secrétariat (5314);
- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur administration (5317);
- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur secrétariat (5316);
- secrétaire médicale (5322).

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
2,5 %	1,0 %	0,5 %

9.22 Prime en mission Centre Jeunesse[1]

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affectée à la surveillance ou à la réadaptation de la clientèle en Centre Jeunesse (CJ) et la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant en mission CJ, reçoivent une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 en mission CJ, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18 et selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
10 %	7 %	6 %

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.24.

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par le présent paragraphe, peut convertir une partie de cette prime, en une (1) journée chômée par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'annexe R.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise de la journée chômée se fait après entente avec l'employeur;
- la journée chômée qui n'a pas été prise est monnayable à la fin de l'année de référence.

[1] La mission Centre Jeunesse inclut la Direction de la protection de la jeunesse, mais exclut les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

9.23 Prime en résidence à assistance continue

La personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en résidence à assistance continue reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans ce service et selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18. Cette prime est également versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle dans une unité interne d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
5 %	3 %	1 %

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.24.

Les personnes salariées du centre d'activités 7043 (Ressources résidentielles – assistance résidentielle continue santé mentale) reçoivent, en plus de la prime en résidence à assistance continue, la compensation monétaire de 2.2 % prévue à l'article 6 de l'annexe A.

À l'exception des personnes salariées visées par l'alinéa précédent, la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par le présent paragraphe, peut convertir une partie de cette prime en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus aux annexes A, R et T.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur;
- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

9.24 Prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC)

La personne salariée détenant un ou l'autre des titres d'emploi et œuvrant dans l'un des centres ou sous-centres d'activités visés à la lettre d'entente no 33 (Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement), reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 auprès de la clientèle TGC selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
3,50 %	2,25 %	1,00 %

9.25 Prime en psychiatrie

À l'exception de la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.19, la personne salariée préposée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers œuvrant dans les milieux prévus aux articles 4 et 5 de l'annexe A, reçoit, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 la prime en psychiatrie, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
3,50 %	2,25 %	1,00 %

Cette prime est distincte de la prime de perfectionnement prévue à l'article 2 de l'annexe A (Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques et autres centres d'activités visés).

9.26 Les parties locales peuvent convenir de convertir en temps chômé les primes et suppléments prévus à la convention collective.

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES LITIGES

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées, l'employeur et le syndicat se conforment à la procédure suivante :

10.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief le soumet par écrit au responsable du personnel ou à son représentant, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours civils subséquents.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la personne salariée à moins que celle-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois ainsi que celui de deux (2) ans prévu au paragraphe 3.09, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.02 Les parties tiennent une rencontre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la présentation d'un grief au cours de laquelle elles échangent les informations relatives au litige. Cette rencontre se tient dans un délai de trente (30) jours de la présentation du grief dans les cas de griefs de congédiement, de suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5) jours et plus ou de harcèlement psychologique.

Dans les sept (7) jours de la tenue de la rencontre ou de l'expiration du délai qui est prévu pour la tenue de cette rencontre, les parties s'informent mutuellement de leur position respective à l'égard du grief.

10.03 Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit au responsable du personnel ou à son représentant dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes :

1- années d'expérience antérieure;

2- salaires et titres d'emploi;

3- primes;

4- quantum de la prestation d'assurance salaire;

5- admissibilité à la prestation d'assurance salaire.

10.04 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

10.05 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

10.06 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

10.07 La personne salariée qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention collective peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

10.08 Les parties négociantes peuvent convenir qu'un ou des griefs ont une portée nationale et conséquemment procéder à un seul arbitrage.

Comité des tâches

10.09 Un comité des tâches est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

10.10 Ce comité se compose d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat.

10.11 Ce comité a pour mandats :

1- d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche;

2- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les problématiques relatives à la charge de travail;

3- d'analyser et discuter de la charge de travail dans l'objectif de prévenir les difficultés et de régler les problèmes vécus par les personnes salariées;

4- de travailler à prévenir les situations de fardeau de tâche.

Aux fins des mandats ci-haut mentionnés, chaque partie peut s'adjoindre, au besoin, des personnes-ressources.

Le comité se réunit pour traiter des mandats prévus à 10.11-1 et 10.11-2 dans les dix (10) jours de la réception d'une demande écrite à cet effet de la part de l'une ou l'autre des parties.

La procédure prévue aux paragraphes 10.12 et suivants s'applique uniquement pour le mandat prévu à 10.11-1.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâche

10.12 Le comité des tâches se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite concernant le fardeau de tâche.

10.13 Le comité des tâches doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci provient d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

10.14 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité des tâches, il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'employeur, le comité des tâches ne s'est pas réuni dans le délai prévu au paragraphe 10.12, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

10.15 Si le comité des tâches conclut à l'existence d'un fardeau de tâche, le comité peut émettre des recommandations sur les moyens à mettre en place pour corriger le fardeau de tâche.

10.16 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée au greffier, devant un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.

10.17 L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail (fardeau de tâche) et ordonne à l'employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.

10.18 L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

10.19 À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail (fardeau de tâche). Sinon, l'arbitre détermine les moyens à prendre pour éliminer la surcharge (fardeau de tâche).

10.20 La surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible dans l'établissement.

10.21 Les délais prévus à la présente procédure en cas de fardeau de tâche peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Cet avis ne peut être envoyé avant l'expiration du délai prévu au paragraphe 10.02 ou, si la rencontre n'a pas lieu, avant que le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ou trente (30) jours prévu à ce même paragraphe ne soit expiré. Cet avis peut être envoyé en tout temps si les parties conviennent que la rencontre n'aura pas lieu.

Médiation-arbitrage

11.02 Une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure de médiation-arbitrage en vue de régler un ou plusieurs griefs. Un tel avis est donné à l'autre partie, en lieu et place de l'avis prévu au paragraphe 11.01 et selon les mêmes modalités. L'autre partie doit, dans les trente (30) jours suivant la réception de cet avis, signifier son accord par écrit. En cas de désaccord ou en l'absence de réponse dans le délai prescrit, le grief est déféré à l'arbitrage selon la procédure sommaire ou régulière prévue au présent article.

S'il y a accord, les parties locales s'entendent sur le choix d'un médiateur-arbitre désigné aux fins de la médiation-arbitrage à même la liste prévue au présent paragraphe ou de tout autre médiateur-arbitre convenu entre elles ou demandent la désignation d'un médiateur-arbitre au greffier nommé selon le paragraphe 11.40 de la présente convention. Le greffier désigne alors un médiateur-arbitre à partir de la liste convenue au présent paragraphe.

À défaut d'entente sur le choix d'un médiateur-arbitre ou à défaut de demander la désignation d'un médiateur-arbitre au greffier, la partie à l'origine du grief doit soumettre un nouvel avis en vertu du paragraphe 11.01 afin de déférer le grief à l'arbitrage.

La liste des médiateurs-arbitres convenue entre les parties est la suivante :

Secteur Est	**Secteur Centre**	**Secteur Ouest**
Baillargeon, Renée	Boudreau, Patrice	Beaudry, Jean-François
Bédard, Hélène	Houde, Rosaire S.	Bernard, Yann
Garneau, Dominic	O'Bomsawin, Fany	Blouin, Julie
Roy, Dominique-Anne		Brassard, Claire
		Brière, Jean-Yves
		Crevier, Marie-Ève
		Faucher, Nathalie
		Flynn, Maureen
		Garzouzi, Amal
		Giroux, Bernard
		Hamelin, François
		Hamelin, Pierre-Marc
		Korozs, Valérie
		Lamy, Francine

Laplante, Pierre
Lecompte, Natacha
Lévesque, Éric
Mancini, Marc
Massicotte, Nathalie
McCrory, Michael P.
Nadeau, Denis
O'Bomsawin, Fany
Rivest, Robert L.
Roy, Dominique-Anne
Roy, Pierre-Georges
Saint-André, Yves
Tremblay, Frédéric

Le greffier doit respecter le tour de rôle et affecter les médiateurs-arbitres prioritairement en fonction des trois (3) regroupements de régions, tel qu'il appert de la description des secteurs prévue au paragraphe 11.12.

11.03 Les parties tiennent une conférence préparatoire à laquelle participe le médiateur-arbitre. Dans le cadre de la conférence préparatoire, le médiateur-arbitre propose aux parties un protocole de médiation-arbitrage à convenir entre elles.

Le protocole prévoit, notamment, que si la médiation-arbitrage ne permet pas de convenir d'une entente, les parties reconnaissent le médiateur-arbitre valablement saisi du ou des griefs et habile à en disposer au fond, sous réserve des objections préliminaires que les parties peuvent invoquer.

Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'il juge appropriée.

11.04 Toute proposition de règlement faite par une partie ou par le médiateur-arbitre au cours du processus de médiation-arbitrage ne saurait lier ni le médiateur-arbitre ni cette partie.

Le médiateur-arbitre ainsi que les parties sont libres de proposer des approches ou des propositions pour les aider à en venir à une entente, et ce, sans être liés à celles-ci.

11.05 Le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Il peut également décider de procéder uniquement sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.

11.06 Chaque partie peut mettre fin à la médiation en tout temps.

Les parties à la médiation-arbitrage ne renoncent à aucun de leurs droits et, à défaut d'en arriver à un règlement, le litige sera alors tranché par la voie de l'arbitrage conformément au protocole signé par les parties et aux paragraphes 11.25 à 11.35, le cas échéant.

11.07 Toute entente est consignée par écrit, signée par les parties et remise au médiateur-arbitre pour qu'il puisse en donner acte conformément au Code du travail (RLRQ, c. C-27), à moins que les parties n'en conviennent autrement.

11.08 Le médiateur-arbitre choisi selon la procédure de médiation-arbitrage possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

11.09 Les frais et honoraires du médiateur-arbitre sont assumés à parts égales entre les parties, et ce, pour chacune des étapes du processus de médiation-arbitrage, tant la phase de médiation que la phase d'arbitrage.

11.10 Les frais et honoraires relatifs à une remise de séance de médiation-arbitrage, à une remise d'audition, ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement; si la demande de remise est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Procédure sommaire

11.11 Les parties doivent procéder selon la procédure sommaire, à moins qu'elles en conviennent autrement, pour les sujets suivants prévus aux articles de la convention collective et aux articles correspondants des annexes :

- Liste de rappel pour les réclamations de moins de cinq (5) jours;
- Affichage d'avis;
- Heures et semaine de travail;
- Temps supplémentaire pour les réclamations de moins de cinq (5) jours;
- Congés fériés;
- Choix des congés annuels (vacances);
- Uniformes;
- Repas, vestiaire et salle d'habillage;
- Transport des usagers;
- Sécurité santé;
- Perte ou destruction de biens personnels;
- Activités à l'extérieur de l'établissement avec les usagers.

Pour les autres sujets, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou, à défaut, selon la procédure régulière.

11.12 Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective ou à tout autre moment convenu entre elles, les parties locales tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Cet arbitre est nommé pour une période de deux (2) ans à compter du moment où les parties en ont convenu.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut transmettre chaque grief au greffier en lui indiquant qu'il s'agit d'un grief visé par la procédure sommaire.

Le greffier nomme un arbitre dès réception de l'avis, et ce, à même la liste des arbitres prévue à la convention collective. Le greffier doit respecter le tour de rôle en fonction de la disponibilité exprimée pour la procédure sommaire et affecter les arbitres prioritairement en fonction des trois (3) regroupements de régions suivants :

Secteur Est	**Secteur Centre**	**Secteur Ouest**
Baillargeon, Renée	Boudreau, Patrice	Beaudry, Jean-François
Bédard, Hélène	Houde, Rosaire S.	Beauregard, Sébastien
Côté, Gabriel M.	Ménard, Jean	Bernard, Yann
Desjardins, Denis	O'Bomsawin, Fany	Bertrand, Richard
Garneau, Dominic		Blouin, Julie
Morency, Jean M.		Brassard, Claire
Roy, Dominique-Anne		Brière, Jean-Yves
		Clément, Jean-Guy
		Crevier, Marie-Ève
		Daviault, Pierre
		Duranleau, Michel J.
		Faucher, Nathalie
		Flynn, Maureen
		Garzouzi, Amal
		Giroux, Bernard
		Hamelin, François
		Hamelin, Pierre-Marc
		Korozs, Valérie
		Lamy, Francine
		Laplante, Pierre
		Lecompte, Natacha
		Lévesque, Éric
		Mancini, Marc
		Martin, Claude
		Massicotte, Nathalie
		McCrory, Michael P.
		Nadeau, Denis
		Ranger, Jean-René
		Rivest, Robert L.
		Roy, Dominique-Anne
		Roy, Pierre-Georges
		Saint-André, Yves
		Tremblay, Frédéric

- Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay—Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.
- Le secteur Centre comprend les régions suivantes : Mauricie-Centre-du-Québec, Estrie et Chaudière-Appalaches.
- Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Au terme d'un mandat donné à un arbitre pour une période de deux (2) ans, les parties s'entendent pour renouveler le mandat de l'arbitre ou le confier à un autre arbitre. À défaut d'entente, les dispositions des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du présent paragraphe s'appliquent.

11.13 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une (1) journée par grief.

11.14 L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

11.15 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition, sauf la jurisprudence, et ceci, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

11.16 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où le dossier lui a été confié et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

11.17 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce.

11.18 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

Procédure régulière

11.19 L'audition est tenue devant un arbitre unique à moins que les parties conviennent de procéder devant un arbitre avec un assesseur désigné par chaque partie.

11.20 Les assesseurs désignés, s'il y a lieu, par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

11.21 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

11.22 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent, plutôt que de procéder devant un arbitre désigné par l'arbitre en chef.

11.23 L'une ou l'autre partie peut soumettre un grief à l'arbitrage par l'envoi d'un avis au greffier en y indiquant, le cas échéant, le nom de son assesseur.

11.24 Au moins trente (30) jours avant la date d'audition, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone à laquelle participe l'arbitre. Les éléments suivants sont présentés :

1- un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;
2- la liste des documents que les parties entendent déposer;
3- le nombre de témoins que les parties entendent produire;
4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;
5- la durée prévue de la preuve;
6- les admissions;
7- les objections préliminaires;
8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

Dans le cas où il s'avère nécessaire pour une partie d'apporter, au soutien de sa preuve, un changement à l'un des éléments ci-haut mentionnés, elle doit au préalable en informer l'arbitre et l'autre partie.

11.25 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.26 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :

1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2- maintenir la mesure disciplinaire;

3- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

11.27 Dans tous les cas de mesure administrative prévue au paragraphe 5.12, l'arbitre peut :

1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2- maintenir la mesure administrative.

11.28 Dans le cas d'un grief portant sur les critères d'attribution d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.29 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail (RLRQ, c. C-27), à compter de la date du dépôt du grief.

11.30 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

11.31 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale, copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.32 L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date où la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.

11.33 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

11.34 L'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

11.35 À la suite de l'audition d'un grief, l'arbitre doit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se prononcer sur la frivolité du recours au grief ou du refus de lui faire droit.

11.36 L'arbitrage ou la médiation-arbitrage a lieu à l'établissement, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.

Greffe

11.37 Un greffe est constitué pour pourvoir à l'administration de l'arbitrage de griefs.

11.38 Afin d'assurer son plein fonctionnement, un budget annuel est alloué au greffe par le ministère de la Santé et des Services sociaux après consultation des parties, de l'arbitre en chef et du greffier.

11.39 L'arbitre en chef et les arbitres, pour la durée de la convention collective, sont les personnes suivantes **:**

ARBITRE EN CHEF : François Hamelin

ARBITRES :

Baillargeon, Renée
Beaudry, Jean-François
Beauregard, Sébastien
Bédard, Hélène
Bernard, Yann
Bertrand, Richard
Blouin, Julie
Boudreau, Patrice
Brassard, Claire
Brière, Jean-Yves
Clément, Jean-Guy
Côté, Gabriel M.
Crevier, Marie-Ève
Daviault, Pierre
Desjardins, Denis
Duranleau, Michel J.
Faucher, Nathalie
Flynn, Maureen
Garneau, Dominic
Garzouzi, Amal
Giroux, Bernard
Hamelin, François
Hamelin, Pierre-Marc
Houde, Rosaire S.
Korozs, Valérie
Lamy, Francine
Laplante, Pierre
Lecompte, Natacha
Lévesque, Éric
Mancini, Marc
Martin, Claude
Massicotte, Nathalie
McCrory, Michael P.
Ménard, Jean
Morency, Jean M.
Nadeau, Denis
O'Bomsawin, Fany
Ranger, Jean-René
Rivest, Robert L.
Roy, Dominique-Anne
Roy, Pierre-Georges
Saint-André, Yves
Tremblay, Frédéric

ou toute autre personne sur le choix de laquelle les parties s'entendent.

En cas de vacance à la fonction d'arbitre en chef, les parties se rencontrent pour procéder à la nomination d'un nouvel arbitre en chef.

11.40 Le greffier est responsable de l'administration du greffe et de son budget, après consultation des parties et de l'arbitre en chef.

En cas de vacance, l'arbitre en chef nomme un nouveau greffier après consultation des parties.

11.41 L'arbitre en chef obtient mensuellement la disponibilité de chaque arbitre et médiateur-arbitre. Aux fins de consultation et pour fixer le rôle d'arbitrage, le greffier convoque régulièrement les représentants désignés par chacune des parties nationales (en général une fois par mois). L'arbitre en chef préside ces réunions et nomme pour chaque arbitrage un arbitre.

11.42 Le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus au paragraphe 11.23. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements, suspensions de cinq (5) jours et plus, ceux sur la création de postes fusionnés, ceux visant les contrats d'entreprise (contrats à forfait), ceux relatifs au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 ainsi que ceux relatifs à la procédure de replacement dans l'établissement prévue au paragraphe 15.05 sont entendus les premiers, immédiatement suivis de ceux déposés en vertu des paragraphes 10.09 à 10.21.

11.43 Le greffier avise les parties du nom de l'arbitre ou du médiateur-arbitre, le cas échéant, et de la date d'audition. L'arbitre peut convoquer péremptoirement les parties à l'audition.

11.44 Les parties peuvent convenir de la radiation d'un arbitre ou médiateur-arbitre de la liste.

11.45 Les frais d'administration du greffe ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

Frais d'arbitrage

11.46 Chaque partie assume, le cas échéant, les frais et honoraires de son assesseur.

11.47 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.27 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais du médecin arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 11.51, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

11.48 Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

11.49 En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

11.50 Dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers pour décision, les honoraires et frais du décideur sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

11.51 Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement; si la demande de remise d'audition est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

11.52 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont toutefois assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief dont l'audition a commencé avant cette date.

11.53 Les honoraires et les frais payables à l'arbitre sont ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres (RLRQ, c. C-27, r. 6) ou ceux déclarés par l'arbitre conformément à ce règlement.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

Application

12.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel.

12.02 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la présente convention collective.

12.03 L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

Acquisition

12.04 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

12.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.06 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours civils. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel (vacances) utilisé et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (treize (13) périodes par année).

Si la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, elle a droit pour chaque jour travaillé au résultat correspondant à ses heures travaillées proportionnellement aux heures d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, multipliées par 1,4.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.

12.07 Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée du 1er avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

Conservation et accumulation

12.08 La personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;

3- absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

4- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), que la lésion soit consolidée ou non;

5- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective;

6- congés parentaux.

12.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

12.10 La personne salariée conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25^{e}) au trente-sixième (36^{e}) mois de cet accident ou maladie.

La personne salariée qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel conserve son ancienneté.

La personne salariée conserve son ancienneté lors d'un changement de statut.

Perte

12.11 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1- abandon volontaire de son emploi;

2- dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel (vacances) seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;

3- renvoi;

4- mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

5- absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36^{e}) mois d'absence.

12.12 La personne salariée perd son ancienneté dans le cas suivant : absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

Informations

12.13 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période financière, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel en précisant pour chacune, le nombre d'heures travaillées par titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel (vacances) utilisés, l'ancienneté créditée à titre de congé férié ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis sa date d'entrée en service.

12.14 Dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; elle est également remise sur support informatique si le système le permet. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom;
- adresse;
- adresse de courrier électronique, lorsque cette information est disponible;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet, temps partiel);
- ancienneté accumulée au 31 mars.

12.15 Sauf l'adresse des personnes salariées, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours civils, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée peut demander à l'employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'employeur, celui-ci avise le syndicat et la personne salariée.

À l'expiration du délai de soixante (60) jours civils, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

12.16 Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du paragraphe 12.15, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants :

1- prime d'ancienneté à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

2- acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

12.17 Les parties locales peuvent, à l’égard d’une disposition qui peut faire l’objet d’un arrangement local en vertu de la présente convention collective ou à l’égard d’une stipulation négociée et agréée à l’échelle locale, convenir de l’utilisation de l’ancienneté, toutes unités de négociation confondues.

ARTICLE 13

BUDGETS CONSACRÉS AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET AU DÉVELOPPEMENT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Développement des ressources humaines

13.01 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalant à un pourcentage de la masse salariale[1] déterminé comme suit :

Catégorie de personnel[2] :

- Personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires : 1,34 %;
- Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers : 0,50 %;
- Personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration : 0,55%;
- Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux : 1,25 %.

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 $.

13.02 Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

Développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux

13.03 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget équivalent à 0,28 % de la masse salariale[1] de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget dédié au développement de la pratique professionnelle.

---

1 La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire de base prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel. Sont exclus de la masse salariale les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.

2 Il s'agit des titres d'emploi prévus pour chacune des catégories de personnel apparaissant à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I) MESURES SPÉCIALES

14.01 1- Changement d'œuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assument la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)

La procédure prévue à ce sous-paragraphe s'applique lorsque l'employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement et que d'autre part, un ou des établissements déjà existants ou nouvellement créés simultanément assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par l'établissement qui a changé d'œuvre.

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées devront choisir entre conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'œuvre ou aller travailler dans un titre d'emploi identique et du même statut dans le nouvel établissement ou un autre établissement qui assume la même vocation. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

Si, à la suite de ce déplacement, des personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

2- Changement d'œuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

La procédure prévue à ce sous-paragraphe s'applique lorsque l'employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement, et ce, sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement.

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées devront choisir un poste. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Si, à la suite de ce déplacement, des personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

14.02 Fermeture totale d'un établissement avec ou sans création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements

1) Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un autre établissement

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer et qu'un autre établissement, existant ou nouvellement créé, prend en charge la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'autre établissement. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pu obtenir de poste dans le même titre d'emploi et le même statut, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

2) Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans plusieurs autres établissements

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer et que plusieurs autres établissements, existants ou nouvellement créés, prennent en charge la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pu obtenir de poste dans le même titre d'emploi et le même statut, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

3) Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer, la procédure suivante s'applique :

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, la personne salariée du titre d'emploi et du statut visé ayant le moins d'ancienneté de ce service est mise à pied. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et celles bénéficiant des dispositions prévues au paragraphe 15.02 ou 15.03 sont inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO).

14.03 Fusion d'établissements

Dans le cas de la fusion d'établissements, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.04 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements

1) Fermeture totale d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'employeur ferme totalement un ou plusieurs services et que d'autre part, un autre établissement prend en charge ou crée simultanément ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut.

S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture totale d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'employeur ferme totalement un ou plusieurs services et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent en charge ou créent simultanément ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. Ce choix s’effectue dans un poste du même titre d’emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'employeur ferme partiellement un ou plusieurs services et que d'autre part, un autre établissement prend en charge ou crée simultanément partie de ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés partiellement, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

4) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'employeur ferme partiellement un ou plusieurs services et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent en charge ou créent simultanément partie de ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés partiellement, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs autres services

1) Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre service

Dans le cas de la fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un autre service, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique :

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visé qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services visés par la fermeture totale ou partielle seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'autre service, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans l'autre service. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou de ces services dans plusieurs autres services, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique :

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visé qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services visés par la fermeture totale ou partielle seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les autres services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre service. Ce choix s'effectue dans un poste du même titre d'emploi et du même statut. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de service. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence selon leur statut, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.06 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.07 Fusion de services

Dans le cas de la fusion de services, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées travaillant dans les services qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.08 Abolition d'un ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette abolition. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.09 Une (1) fois l'an, à la date qu'il détermine, l'employeur avise le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07. Toutefois, si les circonstances n'ont pu permettre de prévoir ces réaménagements et d'en aviser le syndicat à la date déterminée par l'employeur, celui-ci procède à tels réaménagements après avoir donné un avis écrit d'au moins six (6) mois.

Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, cet avis ainsi que celui prévu aux paragraphes 14.05 à 14.07, comprennent les nom, adresse et titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

L'avis transmis au syndicat, en vertu du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe et des paragraphes 14.05 à 14.07, comprend également les renseignements suivants :

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

14.10 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées ou, par arrangement local, d'autres modalités d'application de ces paragraphes.

14.11 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile.

Toutefois, la personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.12 Aux fins d'application des paragraphes précédents, le mot « établissement » comprend un service communautaire.

14.13 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.

14.14 Aux fins d'application des mesures prévues aux présentes, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.

Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, ces dispositions s'appliquent à l'égard des postes comportant un nombre d'heures équivalant ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

La procédure de supplantation et/ou de mise à pied convenue au niveau local ou régional doit tenir compte du critère de l'ancienneté des personnes salariées, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences de la tâche. Elle doit également tenir compte du statut des personnes salariées. Elle ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne salariée n'en bénéficiant pas peut elle-même être mise à pied.

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la supplantation s'effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du domicile de la personne salariée visée. Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour la personne salariée visée dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

14.15 Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui supplante une personne salariée à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.16 Dans tous les cas, la personne salariée qui doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.17 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 8.03 à 8.08. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

14.18 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

Définition du rayon

14.19 Aux fins d'application du présent article, le rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon cas, se calcule par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

La personne salariée visée au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.01 ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

A) L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03.

B) L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de titulaires, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

C) À ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans un poste comparable.

Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

D) Durant les douze (12) premiers mois qui suivent la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'employeur au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, mais sans excéder soixante-dix (70) kilomètres, de son port d'attache ou de son domicile.

À la suite de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'employeur au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

1- il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 27 (Allocations de déplacement);

2- il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;

3- il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;

4- la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au présent paragraphe;

5- le remplacement à l'extérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

E) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. Cependant, il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'employeur informe la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

15.02 La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service national de main-d'œuvre (SNMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cette personne salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

Durant sa période d'attente pour le replacement, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés.

De plus, cette personne salariée ne reçoit aucune indemnité pendant cette période d'attente et elle n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

15.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SNMO et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux suivant les procédures prévues au présent article.

Le régime de sécurité d'emploi comprend exclusivement les bénéfices suivants :

1- une indemnité de mise à pied;

2- la continuité des avantages suivants :

a) régime uniforme d'assurance vie;

b) régime de base d'assurance maladie;

c) régime d'assurance salaire;

d) régime de retraite;

e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;

f) régime de vacances;

g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;

h) droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle de salaire.

La personne salariée à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité de mise à pied équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée conformément au paragraphe 15.01 (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 15.01, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

15.04 Aux fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi ou à la priorité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants :

1- personne salariée mise à pied;

2- personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30^{e}) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.13, 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A, 22.22A;

3- personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

4- personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention collective, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans l'aire de replacement dans un poste pour lequel la personne salariée rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Durant les douze (12) premiers mois suivant la date de la mise à pied de la personne salariée, l'aire de replacement applicable est de cinquante (50) kilomètres. Au-delà de cette période, l'aire de replacement applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

L’aire de replacement est une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, le port d’attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

Replacement dans un poste comparable[1]

La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l’établissement où elle est personne salariée dans l’aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part entraîne son inscription sur la liste de rappel de l’établissement.

Si l'ancienneté d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que ce candidat libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part entraîne son inscription sur la liste de rappel de l’établissement.

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.

Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d’attache et de son domicile, les dispositions suivantes s’appliquent :

a) La personne salariée peut refuser le poste tant qu’il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ayant moins d’ancienneté qu’elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c’est un poste comparable situé dans l’aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.

b) S’il y a plus d’un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l’endroit le plus avantageux pour elle.

c) Un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu’un poste comparable vacant dans l’établissement et situé dans l’aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.

[1] Il s’agit d’un poste comparable dans l’établissement.

Jusqu'à son replacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Durant cette période, un tel poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Replacement dans un poste disponible et comparable[1]

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour la personne salariée concernée.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SNMO, sujet à l'approbation du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), ou par le CPNSE et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente.

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

Le SNMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autres établissements dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.05.

Le SNMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.05.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

---

[1] Il s'agit d'un poste disponible et comparable dans l'établissement ou dans un autre établissement.

La personne salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

L'employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Cependant, le refus de la personne entraînera son inscription à la liste de rappel de l'établissement.

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants :

a) infirmier ou infirmière;

b) technicien ou technicienne diplômé;

c) para-technique;

d) services auxiliaires;

e) emplois de bureau;

f) métiers;

g) personnes salariées affectées au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en travail social et technicien ou technicienne aux contributions);

h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur ou éducatrice et technicien ou technicienne en éducation spécialisée);

i) infirmier ou infirmière auxiliaire;

j) professionnels ou professionnelles.

Dispositions diverses

15.06 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que le candidat replacé par le SNMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

15.07 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut demander d'être replacée dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

15.08 La personne salariée qui doit être déménagée en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

15.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. La personne salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

15.10 Sous réserve du paragraphe 15.09, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au sens du présent article au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de mobilité et a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

15.11 La personne salariée à temps partiel bénéficiant du paragraphe 15.03 se voit appliquer la prime de mobilité au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

15.12 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

15.13 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables.

15.14 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention collective, pourvu qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

15.15 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui, de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalant à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

15.16 Service national de main-d'œuvre (SNMO)

1. Un service national de main-d'œuvre (SNMO) est mis sur pied. Ce service est sous la responsabilité du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS).

Ce service coordonne le replacement et assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

2. Le SNMO transmet aux représentants du CPNSE, à la fin de chaque période financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :
    - o les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;
    - o les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;
    - o les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

3. Le SNMO transmet également par écrit aux représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

15.17 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans des titres d'emploi en demande dans le réseau de la santé et des services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses.

Le recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au SNMO s'actualise par toute démarche d'apprentissage, académique ou autre, permettant à la personne salariée visée d'acquérir les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

2. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes :

- que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;
- que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
- qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.

3. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage :

- la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un replacement pendant la durée de son recyclage;
- les frais de scolarité sont à la charge du SNMO;

- la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son replacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la personne salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

15.18 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu du paragraphe 15.16-3, des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le CPNSE dispose du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu par le comité.

Une décision unanime du CPNSE est transmise par écrit au SNMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Lorsque les membres du CPNSE ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au CPNSE, au SNMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (FSSS-CSN et SNMO) et par toute partie intéressée.

À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré toute absence.

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit et être motivée.

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11 de la convention collective.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte de la convention collective.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SNMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut :

- annuler un replacement;
- ordonner au SNMO de replacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

15.19 Comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE)

1. Un comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE) est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la FSSS-CSN et de trois (3) représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le CPNSE est élargi et siège en présence de trois (3) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Mme Nathalie Faucher[1] est désignée comme présidente. Elle ne participe aux rencontres du CPNSE que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre en vertu des alinéas 3 et 4 ou s'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

2. Les mandats du CPNSE sont de :

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO;

c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans un poste disponible et comparable n'a pas été appliquée;

d) identifier des solutions dans les cas où :

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement.

e) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

f) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

[1] En cas d'empêchement d'agir, M. Claude Martin est désigné comme substitut.

3. À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

S'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige, la présidente tranche. Dans le cas où le CPNSE ou, à défaut, la présidente, conclut que le litige est recevable par le CPNSE, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

Chaque employeur et chaque syndicat local peuvent être représentés par deux (2) personnes provenant de l'établissement (sans procureur).

Le CPNSE détermine s'il y a lieu les règles applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou lorsque des règles différentes ne sont pas conciliables.

4. À la demande de l'une ou l'autre des parties au CPNSE, celui-ci se rencontre afin :

a) de convenir des moyens nécessaires pour :

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;
- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi.

b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliqué et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, d'examiner le replacement de ces personnes salariées;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

5. Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants :

- la mesure spéciale n'est pas prévue;
- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4 b).

Dans ces cas, la présidente peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.

6. À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du CPNSE, celui-ci ou, le cas échéant, la présidente, peut procéder malgré toute absence.

7. Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du CPNSE ou de sa présidente.

8. Les frais et honoraires de la présidente du CPNSE sont assumés à parts égales entre les parties.

9. Le CPNSE établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

15.20 Si la personne salariée conteste une décision du SNMO impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalant à son salaire à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du SNMO lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le CPNSE ou à défaut d'unanimité, la présidente, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un replacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente du CPNSE possède tous les pouvoirs attribués à un arbitre selon les termes de l'article 11.

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente du CPNSE ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée, suite à son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenus qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le SNMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SNMO.

Le déménagement définitif de la personne salariée et, s'il y a lieu, de ses dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision de la présidente du CPNSE ne soit rendue.

15.21 La personne salariée qui, tout en contestant une décision du SNMO impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SNMO, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre.

15.22 Dispositions générales

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi selon les termes du présent article.

Le MSSS a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par le SNMO, le CPNSE et par les arbitres ou la présidente.

15.23 Aux fins d'application du présent article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des usagers conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

16.01 Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 15 de la convention collective.

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service national de main-d'œuvre (SNMO) accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache de la personne salariée est supérieure à cinquante (50) kilomètres. Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouvel établissement et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

Le SNMO s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

16.04 Le SNMO ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SNMO.

16.05 Entreposage

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SNMO paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le SNMO paie à toute personne salariée déplacée, tenant logement, une allocation de déplacement de 750,00 $ ou de 200,00 $ à la personne salariée ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée au paragraphe 16.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SNMO paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le SNMO dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

16.08 Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du SNMO.

16.09 Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

Le SNMO paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour rupture de contrat hypothécaire de même que la taxe de mutation de propriété.

16.10 Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SNMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SNMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

16.11 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SNMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SNMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SNMO rembourse la personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

16.13 Lorsque, avec l'autorisation du SNMO, le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le SNMO assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

16.14 Le remboursement des frais de déménagement prévus au présent article se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ARTICLE 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La puéricultrice/garde-bébé, l'infirmier ou l'infirmière auxiliaire, le préposé ou la préposée aux bénéficiaires et le brancardier ou la brancardière actuellement au service de l'employeur et ceux ou celles qui seront embauchés par la suite sont classés, quant à leur salaire seulement, selon la durée du travail antérieur dans le secteur de la santé et des services sociaux.

17.02 Les autres personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées, quant à leur salaire seulement, de la façon suivante :

i) pour l'expérience acquise dans le secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte de la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, de l'expérience valable dans un titre d'emploi comparable;

ii) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable depuis le 1er janvier 1989 dans le même emploi ou dans un emploi comparable.

Dans tous les cas, la personne salariée ne doit pas avoir cessé d'occuper un emploi lui ayant permis d'acquérir cette expérience depuis plus de deux (2) ans.

17.03 Nonobstant les paragraphes 17.01 et 17.02, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

17.04 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

17.05 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.

ARTICLE 18

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

Congé sans solde

18.01 Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite et elle se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

18.02 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours :

a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée accumule son ancienneté durant la première (1re) année.

b) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance vie prévu à la présente convention collective. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

c) Congés de maladie

En cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention collective.

d) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe et d'autres dispositions prévues dans des matières négociées localement, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

18.03 Si un cours aux fins de récupération scolaire ou de formation professionnelle suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée accumule son ancienneté.

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine, et ce, pour la durée totale des études entreprises.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

Congé partiel sans solde

18.04 La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance vie comme si elle était une personne salariée à temps complet pendant une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Dans le cas où il y a prolongation d'un congé partiel sans solde pour études au-delà de cinquante-deux (52) semaines, sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 18.03 et au paragraphe 6.03 de l'annexe D de la convention collective, la personne salariée est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel, notamment en ce qui concerne ses cotisations au régime de retraite.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

Dans le but de faciliter le recrutement dans les établissements nordiques, les parties conviennent de ce qui suit :

18.05 Après entente avec son employeur, la personne salariée recrutée pour œuvrer dans un des établissements suivants :

CÔTE-NORD (09)
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord;
- CLSC Naskapi.

NORD-DU-QUÉBEC (10)
- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James.

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)
- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois.

Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde peut être prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

18.06 La personne salariée recrutée pour œuvrer dans un des établissements suivants :

NUNAVIK (17)
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik.

obtient, après demande écrite faite quarante-cinq (45) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois.

À la demande de la personne salariée, ce congé sans solde est prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

Nonobstant ce qui précède, lors d'une situation urgente ou mettant à risque la population sur le territoire desservi par l'établissement d'origine, l'employeur et la personne salariée conviennent des modalités entourant le congé sans solde.

18.07 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique :

A) Ancienneté

L'ancienneté acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à la personne salariée, à son retour, à moins d'entente différente entre les parties locales.

B) Expérience

L'expérience acquise durant ce congé sans solde sera reconnue à la personne salariée à son retour.

C) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

D) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

E) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29, sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30.

En cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont remboursés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention collective.

F) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

G) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, elle bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille, et ce, dès le début de son emploi.

H) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11 de la convention collective.

I) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, celle-ci doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14 de la convention collective.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

Malgré toutes dispositions locales à l'effet contraire, si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir en priorité aux personnes salariées à temps complet ainsi qu'aux personnes salariées à temps partiel qui offrent et respectent leurs disponibilités émises à temps complet qui sont disponibles, et ce, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre ces personnes salariées qui font normalement ce travail dans le service.

19.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1- au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;

2- au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

19.03 Nonobstant le paragraphe 19.02, l'article 3 de l'annexe G et l'article 4 de l'annexe N, la personne salariée œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, est rémunérée au taux double de son salaire régulier, pour le nombre d'heures effectuées durant la fin de semaine[1] :

- lors d'un quart complet de travail en temps supplémentaire; ou
- lors d'un minimum de quatre (4) heures en temps supplémentaire, pour la personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires dont la journée régulière de travail est de 11,25 heures, lorsque ces heures supplémentaires sont effectuées en continuité avec ledit quart de douze (12) heures.

Pour être admissible au paragraphe 19.03, les conditions suivantes doivent être respectées par la personne salariée :

A) avoir effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature);

B) avoir respecté son horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail en temps supplémentaire.

Les absences suivantes ne font pas en sorte que la personne salariée soit considérée comme n'ayant pas respecté son horaire de travail :

- les congés annuels prévus au calendrier;
- les congés fériés;
- les libérations syndicales;

[1] La fin de semaine est comprise entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

- la conversion de primes en temps chômé;
- les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières;
- les congés mobiles;
- les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse;
- les congés sociaux prévus à la convention collective.

19.04 À partir du seizième (16e) quart de travail en temps supplémentaire rémunéré à taux double selon les modalités et conditions prévues au paragraphe 19.03, la personne salariée peut, à sa demande, en lieu et place du taux double, être rémunérée au taux et demi de son salaire régulier et accumuler dans une banque une demi-journée (1/2) de congé par quart de travail visé par le présent paragraphe, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année de référence.

La prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur. Les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayées, à taux simple, le 15 décembre de chaque année. L'année de référence est du 1er décembre au 30 novembre, à moins que les parties locales en conviennent autrement.

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 allocation de transport équivalant à une (1) heure de salaire à taux simple;

2- une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

19.06 Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens du présent article.

19.07 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

19.08 La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures une allocation équivalant à une (1) heure de salaire à taux simple.

19.09 La personne salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager, en plus de recevoir la prime de disponibilité, soit rémunérée au taux applicable pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. Toutefois, la personne salariée sera rémunérée pour un minimum d'une (1) heure au taux applicable. Un nouveau rappel effectué au cours de la même heure s'effectue en temps continu dans le cadre du premier rappel.

19.10 Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'un usager est rémunéré selon les dispositions du présent article.

19.11 Les parties locales peuvent convenir de convertir en temps chômé le travail effectué en temps supplémentaire incluant les rappels au travail et la disponibilité.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant le jour de la Fête nationale.

En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin plus de treize (13) congés fériés.

20.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, et ce, même si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire.

20.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de ce congé férié à moins que la personne salariée l'ait accumulé dans une banque si telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus et que la personne salariée n'a pas accumulé le congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

20.04 Lorsque l'un de ces congés fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, si le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.06.

20.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue à l'horaire de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

20.06 En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1⅔) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais.

La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

Toute personne salariée qui a au moins quinze (15) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

15 ans de service au 30 avril :	21 jours ouvrables
16 ans de service au 30 avril :	22 jours ouvrables
17 ans de service au 30 avril :	23 jours ouvrables
18 ans de service au 30 avril :	24 jours ouvrables

La personne salariée ayant dix-neuf (19) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

La personne salariée qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1er mai au 30 avril). Toutefois, cette personne salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

21.02 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

21.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

21.04 En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un (1) statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

1- une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;

2- une rémunération établie conformément au paragraphe 8.15 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

21.05 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve de l'alinéa A) du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

22.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

22.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

22.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

22.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

22.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

[1] On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

22.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

22.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1° en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi précédent sous-alinéa a);

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

---

1 La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

22.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1° du 1er alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

22.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[1] :

   en additionnant :

   a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

   a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

[1] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

2^{0} et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant au sous-alinéa 1^{o} de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

22.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4^{e} alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

22.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.14 La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

22.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^{e}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

22.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Dans le cas où la salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, celle-ci est alors assignée, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01 C), prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

22.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

[1] La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

22.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

22.22A La personne salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives, accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

22.22B Aux fins de l'application des clauses 22.22 et 22.22A, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux (2) conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

---

1 La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

22.26 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

22.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1re) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de

supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;

b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

La personne salariée qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

22.32 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

À la demande de la personne salariée et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les troisième (3^{e}) et quatrième (4^{e}) alinéas du présent paragraphe ne s'appliquent pas au présent alinéa.

22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

22.35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22A.

22.35A Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

22.36 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ARTICLE 23

RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE, D'ASSURANCE SALAIRE

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les personnes salariées assujetties à la convention collective bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation :

a) Toute personne salariée embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet dans un poste : après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet affectée à une assignation : après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

b) Toute personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet : après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

Aux fins d'application du deuxième (2e) sous-alinéa de a) et de l'alinéa b), la détermination du pourcentage du temps travaillé par une personne salariée à temps partiel se fait de la façon suivante :

1) Pour une nouvelle personne salariée, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1er) mois de service continu pour le régime de base d'assurance maladie et au cours des trois (3) premiers mois de service continu pour les autres régimes, et ce, jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, si elle n'a pas complété la période pertinente de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète la période pertinente de service continu.

2) Par la suite, selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente et applicable au 1er janvier de l'année subséquente.

3) Dès qu'une nouvelle personne salariée à temps partiel complète trois (3) mois de service continu et au 21 novembre de chaque année, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période pertinente.

La nouvelle personne salariée ayant travaillé vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet a le choix de bénéficier ou non des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire. Dans le cas où elle choisit d'en bénéficier, elle signifie son intention par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente peut cesser de bénéficier des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire dans la mesure où elle le signifie par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

La personne salariée qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a choisi de ne pas bénéficier des régimes de base d'assurance vie et d'assurance salaire peut modifier son choix au 1er janvier de chaque année. Elle doit aviser l'employeur au plus tard le 1er décembre.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, la participation de toute personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire après un (1) mois de service continu.

4) L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance maladie pour la personne salariée mentionnée à l'alinéa a) et la moitié de cette contribution pour celle mentionnée à l'alinéa b). La personne salariée visée par l'alinéa b) paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre cotisation.

Dans le cas où une personne salariée n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'employeur demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1er janvier.

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après :

i) conjoint ou conjointe : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait ainsi que la nullité ou la dissolution de l'union civile. La personne salariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

ii) enfant à charge s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective : est également considéré enfant à charge un enfant célibataire à l'égard duquel la personne salariée ou son conjoint exerce l'autorité parentale ou l'exercerait si l'enfant était mineur et satisfaisant à toutes les autres conditions prévues à l'article 1.

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r. 4) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.11), domiciliée chez une personne salariée et sur laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie, de cas similaires reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi et de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

23.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est de :

1- moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;

2- moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

23.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

23.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

23.08 Le comité syndical d'assurance est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire, lesquels font partie intégrante du contrat d'assurance.

Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

Les régimes optionnels qui peuvent être institués sont des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire.

La cotisation aux régimes optionnels est entièrement à la charge des participants. La participation est facultative selon les termes du contrat d'assurance.

Le contrat doit prévoir que le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical.

Le CPNSSS reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

Le CPNSSS et la FSSS-CSN se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels.

L'employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le comité syndical. L'employeur collabore à toute campagne relative aux régimes d'assurance. Il effectue notamment les opérations suivantes :

a) l'information aux personnes salariées;

b) l'inscription et le retrait des personnes salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

d) la communication à l'assureur des demandes des cessations d'adhésion;

e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;

f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion, de prestations, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;

g) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

h) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'employeur de leur décision de prendre leur retraite.

Le délai de carence afférent au régime d'assurance salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la personne salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A–3.001) et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

Les personnes couvertes par les dispositions de la convention de la Baie James et du Nord québécois telles que définies à l'article 1 de la Loi approuvant la convention de la Baie James et du Nord Québécois (RLRQ, c. C-67) et qui sont également personnes salariées au sens de la présente convention collective peuvent être exemptées de participer au régime de base et aux régimes complémentaires d'assurance maladie et conserver la possibilité de participer à des régimes complémentaires d'assurance vie et d'assurance salaire.

SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

23.09 La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de trois mille deux cents dollars (3 200 $).

L'employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance vie précités.

23.10 Les personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les retraités qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que :

a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976;

b) elles défraient, sur une base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 $) par mille dollars (1 000 $) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

23.11 Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même que, si le contrat d'assurance le prévoit, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

23.12 À chaque période de paie, la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et de ses personnes à charge :

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 :

- Paie aux 14 jours : 29,44 $;
- Paie aux 7 jours : 14,72 $;

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11 :

- Paie aux 14 jours : 51,22 $;
- Paie aux 7 jours : 25,61 $.

b) dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule :

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 :

- Paie aux 14 jours : 12,92 $;
- Paie aux 7 jours : 6,46 $;

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11 :

- Paie aux 14 jours : 21,59 $;
- Paie aux 7 jours : 10,79 $.

c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

L'employeur maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.

La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si la personne salariée change de titre d'emploi.

23.13 Le contrat d'assurance doit prévoir l'exonération de la contribution de l'employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.

23.14 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec.

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde de plus de vingt-huit (28) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.15 Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, durant une suspension dont la durée n'excède pas vingt-huit (28) jours, la personne salariée continue de participer aux régimes d'assurance. Lors d'une suspension de plus de vingt-huit (28) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation en assumant seule ses cotisations et, le cas échéant, les contributions de l'employeur.

23.16 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION IV RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

23.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

La personne salariée à temps complet peut, à sa demande, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, un ou plusieurs des congés suivants pour combler le délai de carence :

1) les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
2) un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales;
3) les congés mobiles, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel peut, à sa demande, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées pour combler le délai de carence.

Dans le cas où un ou des congés sont monnayés, ceci n'a pas pour effet d'interrompre ou de prolonger le délai de carence.

b) À compter de la sixième (6^{e}) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence pour maladie, de vacances, de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective a été autorisée sont exclues du calcul.

Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines.

Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

Pour toute période d'invalidité, la personne salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

c) À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, toute personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation.

La personne salariée peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant. L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, mettre fin à une période de réadaptation.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

23.18 La personne salariée continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au troisième (3e) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Si le contrat d'assurance le prévoit, la personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance prévus à la convention collective pour une période de trois (3) ans suivant le début de son invalidité. Elle est exonérée de ses cotisations après l'expiration du délai de carence.

23.19 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur le régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

a) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité;

b) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.17, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net[1] et la prestation payable par la Société d'assurance automobile (SAAQ). La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.17, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et la prestation payable par la SAAQ.

c) dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) la personne salariée reçoit de son employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net[1] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;

iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formulaires requis pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

---

1 Salaire net : le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CNESST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 23.17 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.20 Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (⅕) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

23.21 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.22 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

23.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

23.24 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.22. L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, auquel cas il en informe le syndicat par écrit en même temps que la personne salariée, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

23.25 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

23.26 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises elle doit le faire dès que possible.

23.27 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité, à la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou à l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes selon la procédure suivante :

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité, d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou de reconnaître ou non l'existence de limitations fonctionnelles permanentes. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique :

a) les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

PHYSIATRIE

secteur Est[1]

Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec

secteur Ouest[2]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

secteur Est[1]

Beaumont, Pierre, Rivière-du-Loup
Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Lacasse, Bernard, Québec
Lefebvre, François, Saguenay
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec

secteur Ouest[2]

Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Montréal
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Sorel-Tracy
Renaud, Éric, Laval

PSYCHIATRIE

secteur Est[1]

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Proteau, Guylaine, Québec

---

1 Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

2 Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

secteur Ouest[1]

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Guérin, Marc, Montréal
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Pineault, Jacinthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

d) Le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

f) Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;
- la date de cessation de l'invalidité;
- l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation ou sa prolongation.

g) Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation.

h) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Le médecin-arbitre doit trancher, sous réserve du respect des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'employeur. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

[1] Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue à l'alinéa 3 s'applique en y remplaçant le sous-alinéa a) par le suivant :

Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

Dans le cas où l'employeur conteste la cessation de l'invalidité de la personne salariée, il en avise par écrit celle-ci et le syndicat. La personne salariée dispose d'un délai de trente (30) jours de la décision de l'employeur pour déposer un grief. Les dispositions des alinéas 3 ou 4 selon le cas s'appliquent.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6), a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

23.28 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après :

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés de maladie prévus au paragraphe 23.29;

b) aux fins de préretraite;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante :

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur;

  et

- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue à l'alinéa b) du paragraphe 23.17. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (½) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé de maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention collective en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.01.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.03.

La personne salariée peut utiliser six (6) des congés de maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, pourvu que l'employeur puisse assurer la continuité des activités de service. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de permettre à la personne salariée de fractionner trois (3) de ces congés de maladie pour motifs personnels en demi-journées (½). Le cas échéant, les parties conviennent des modalités applicables.

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

23.30 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.29, reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

23.31 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

23.32 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu au paragraphe 23.29, reçoit à chaque paie 4,21 % :

- de son salaire;
- du salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- du salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu, et celle qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas bénéficier des régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours civils d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

SECTION V MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

23.33 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'employeur peut, tant qu'une personne salariée est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion, qui est favorable à la réadaptation de la personne salariée et dont elle est raisonnablement en mesure d'accomplir les fonctions. L'employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant. L'employeur remet à la personne salariée avant le début de l'assignation une copie du formulaire décrivant les conditions d'assignation temporaire. De plus, il informe le syndicat au début de l'assignation qu'une personne salariée est assignée temporairement.

23.34 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est replacée selon l'une ou l'autre des procédures suivantes :

- la personne salariée est inscrite sur une équipe spéciale et est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut, si ses capacités résiduelles, selon l'avis de son médecin traitant, lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

  Nonobstant les dispositions relatives aux mutations volontaires, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

  La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste ainsi offert cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale;

- les parties locales peuvent également convenir d'aménager à l'intention de la personne salariée soit son poste d'origine, soit un poste vacant ou nouvellement créé de façon à lui permettre de n'accomplir que des tâches qui, de l'avis de son médecin traitant, ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

En aucun cas, la personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du présent paragraphe ne reçoit un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

SECTION VI POSTE RÉSERVÉ

23.35 Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire et le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

24.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :

1) **Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite**

a) les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;

c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) La personne salariée peut convenir avec son employeur, par écrit, et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être de minimum douze (12) mois et de maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années[1].

[1] La disposition s'appliquera à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) L'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

3) **Droits et avantages**

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 23.28, les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente pourvu que la personne salariée paie sa quote-part.

4) **Mutation volontaire**

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) **Supplantation ou mise à pied**

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement;
- désistement avec l'accord de l'employeur;
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

24.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

AVANTAGES SOCIAUX

25.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1- cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant;

2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3- deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 25.01-1);

4- un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

25.02 Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001). La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 25.01-1 à 25.01-4 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

25.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

25.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

25.05 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

25.06 Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute personne salariée a droit à une (1) semaine de congé avec solde à l'occasion de son mariage.

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

25.07 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

25.08 La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées si l'employeur y consent.

25.09 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

À l'expiration de ce congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 26

REPAS

26.01 Lorsque des repas sont servis aux usagers sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce ou ces repas sont prévus à son horaire de travail.

La personne salariée qui en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe continue d'en bénéficier à moins que l'employeur ne soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas[1] :

Déjeuner : 2,37 $
Dîner : 5,41 $
Souper : 5,41 $

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu au paragraphe 8.33 de la convention collective.

La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux ci-haut prévus.

Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention collective pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

26.02 L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

[1] Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2024.

ARTICLE 27

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

27.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes :

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit :

i) pour les premiers 8000 km d'une année: 0,620 $/km

ii) pour tout kilométrage excédant 8000 km lors d'une année: 0,545 $/km

Un montant de 0,155 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur rembourse la personne salariée des frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés à la personne salariée pour laquelle l'utilisation de son véhicule est requise dans l'exercice de ses fonctions, de son poste ou de son affectation.

27.02 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin, d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8000 km payable à la fin de l'année.

27.03 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes conformément aux conditions établies localement :

déjeuner : 14,70 $
dîner : 20,20 $
souper : 30,50 $

Coucher

27.04 Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 7,75 $.

27.05 Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 $.

27.06 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin est, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur, remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

27.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 27.01 à 27.06 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 27.01 à 27.06.

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 15 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus, au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

28.02 Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

ARTICLE 29

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et un tiers, ainsi que tout contrat en partenariat public-privé, ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées comme suit :

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, l'employeur rencontre le syndicat afin de lui permettre de proposer une alternative, suggestion ou modification pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet. L'employeur et le syndicat peuvent convenir, par écrit, de prolonger ce délai.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat;

2- L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention collective et de leur contenu;

3- Il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention collective;

5- L'employeur transmet au syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

29.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

29.03 Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

Appels d'offres

29.04 L'employeur informe le syndicat de tout appel d'offres entrepris par l'établissement ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, et ce, au moins trente (30) jours avant la publication de l'avis d'appel d'offres.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ ET SANTÉ

30.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

Comité conjoint

30.02 Un comité conjoint local de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers au sein de l'établissement et faire des recommandations à l'employeur sur toute question relative à la santé et à la sécurité du travail.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement local.

Le comité a pour fonction de :

1. convenir des modes d'inspection des lieux du travail;
2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
4. recommander toute mesure jugée utile à la correction des problèmes qu'il a identifiés;
5. recevoir et étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
6. recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;
7. recevoir et étudier les rapports statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. recommander à l'employeur les priorités d'action en matière de santé et sécurité au travail aux fins du plan d'action;
9. informer les personnes salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de confier au comité toute autre fonction.

30.03 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

30.04 Les personnes salariées déléguées par la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) (incluant le BEM), et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

30.05 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigé par l'employeur.

De tels examens, immunisations et traitements exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes salariées.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des secteurs d'activités établis au paragraphe 15.05).

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans le même secteur d'activités, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa banque de congés de maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la CNESST, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

30.06 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la commission internationale de protection radiologique, elle subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de ces analyses doit être transmis au directeur du service de santé du personnel et au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées. Des statistiques annuelles dépersonnalisées sont transmises au syndicat.

Toute anomalie sanguine (ou chromosomique), décelée chez une personne salariée, sera investiguée sans délai par un hématologue ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

30.07 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

30.08 Dans le but d'assurer la sécurité des usagers et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat sur demande les renseignements à cet effet.

30.09 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

30.10 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport fédéral d'exposition aux radiations concernant sa dosimétrie personnelle.

30.11 La salariée enceinte exposée aux radiations peut quitter le travail à n'importe quel moment pendant sa grossesse.

30.12 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un usager peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 31

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

31.01 Toute modification à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est soumise à la procédure prévue ci-après.

31.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

31.03 Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de modifications qu'il reçoit.

31.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;

- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

31.05 Le MSSS informe le requérant et les regroupements syndicaux de sa décision de donner suite ou non à toute demande de modification de la nomenclature.

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les sept (7) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la FIQ, le SCFP-FTQ et le SQEES-298-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification

31.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS désire modifier la nomenclature, il en informe par écrit chacun des regroupements syndicaux. L'avis transmis par le MSSS doit inclure la description détaillée du projet de modification.

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 31.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

31.07 Les regroupements syndicaux disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du projet de modification à la nomenclature pour soumettre leur avis par écrit au MSSS.

31.08 Sur demande écrite d'un regroupement syndical, le MSSS convoque une rencontre des regroupements syndicaux et des représentants du MSSS, dans le but d'échanger des informations sur le projet de modification. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis. Le MSSS peut aussi convoquer une telle rencontre à son initiative.

31.09 Au terme du délai prévu au paragraphe 31.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

31.10 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

31.11 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, de deux (2) représentants pour les syndicats CSN et FIQ et d'un maximum de deux (2) représentants pour chacun des syndicats suivants : CSQ, APTS et FTQ.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

31.12 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

31.13 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

31.14 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001).

31.15 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

31.16 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

31.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 31.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

31.18 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre responsable du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

31.19 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

31.20 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

31.21 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

31.22 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

31.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 31.20.

31.24 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

31.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi, mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 31.06.

31.26 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

31.27 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le MSSS en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 32

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

32.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur prend alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière, aucune réclamation à cet égard.

32.02 Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposées de l'établissement.

32.03 Lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.

ARTICLE 33

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

33.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité national permanent de négociation.

33.02 Ce comité se compose de trois (3) représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux d'une part, et de trois (3) représentants de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) d'autre part.

33.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses représentants.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

33.04 Les personnes salariées représentantes de la FSSS-CSN sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

33.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés.

33.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au Tribunal administratif du travail.

33.07 S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problèmes. Lorsque cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.

ARTICLE 34

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

34.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k et l du paragraphe 34.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

34.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. 1985, c. 1 (5^{e} supp.)). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 34.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 34.06 pour des avantages sociaux.

34.04 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété deux (2) ans de service;

c) faire une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;

d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

34.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalant à celle de son congé.

34.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue, à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de vacances conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

e) Congés de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17.

  Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité;

- elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4- Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 5 du paragraphe 12.11, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5- Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité;

- si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q).

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

j) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du retrait préventif.

l) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son congé.

m) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le service national de main-d'œuvre (SNMO) dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été replacée par le SNMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

n) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

1- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

2- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat (sans intérêt).

3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (RLRQ, c. R-10).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Rupture de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

q) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

La rémunération prévue aux paragraphes 8.15 et 23.32 de la convention collective et 4.03 de l'annexe A est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n);

2- elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

35.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

35.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 35.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

35.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes :

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

35.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant des activités de développement des ressources humaines pour les personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de ces activités.

Recyclage

35.05 La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues au paragraphe 15.17.

ARTICLE 36

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

36.01 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité de relations de travail. La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement au niveau local.

Ce comité est mandaté, notamment, pour assurer le suivi de la mise en œuvre et de l'application des aménagements du temps de travail.

36.02 Toutefois, une fois l'an, le comité de relations de travail doit se rencontrer au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'adoption du budget annuel de l'établissement, afin de discuter de la prévision annuelle des travaux à être accordés en sous-traitance.

ARTICLE 37

COMITE PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties locales forment un comité paritaire intersyndical en organisation du travail.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- de partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- d'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

Les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement local.

ARTICLE 38

DÉPLACEMENT VOLONTAIRE DE PERSONNEL

38.01 Le déplacement volontaire temporaire de la personne salariée hors de son port d'attache, tel que prévu au présent article, est assujetti aux dispositions locales et nationales de la convention collective de son établissement d'origine. Celle-ci continue ainsi de bénéficier de l'ensemble des conditions de travail et de la rémunération qui lui est applicable.

38.02 Déplacement intra-établissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans l'une des installations de l'employeur située à vingt (20) kilomètres et plus, mais à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'installation où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation n'est pas accessible par voie routière, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent s'applique même si elle est située à moins de vingt (20) kilomètres.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu aux alinéas précédents est augmenté à cent dollars (100 $).

38.03 Déplacement inter établissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans une des installations d'un autre établissement située à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'établissement où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent est augmenté à cent dollars (100 $).

Autres modalités

38.04 La personne salariée visée par de tels déplacements ne peut recevoir, quotidiennement, plus d'un montant forfaitaire prévu au présent article.

38.05 Les montants forfaitaires prévus au présent article sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

38.06 Aux fins d'application du présent article, la distance kilométrique entre le port d'attache et l'installation est calculée en fonction de la distance nécessaire et qui doit être effectivement parcourue par la personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 39

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

39.01 Sous réserve des paragraphes 39.04 et 39.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 16 juin 2024 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.

39.02 Sous réserve des paragraphes 39.03, 39.04 et 39.05, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

39.03 Les dispositions suivantes de la convention collective 2021-2023 qui sont venues à échéance le 30 mars 2023 ou le 30 septembre 2023, selon le cas, sont prolongées jusqu'au 15 juin 2024 :

1- la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévue à la lettre d'entente no 46[1];

2- la lettre d'entente relative à la personne salariée de la catégorie de techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative (lettre d'entente no 40)[2];

3- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (lettre d'entente no 33)[3];

4- la lettre d'entente relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue (lettre d'entente no 22)[1];

5- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord (lettre d'entente no 37);

6- la prime versée à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant dans certains secteurs de la mission centre jeunesse, prévue à l'article 4 de la lettre d'entente no 64;

7- les primes d'attraction et de rétention pour la personne salariée de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de soir, de nuit ou de rotation, prévues à la section V de la lettre d'entente no 35;

8- la lettre d'entente relative aux secrétaires médicales du secteur de la santé et des services sociaux (lettre d'entente no 63).

---

1 Malgré la date du 15 juin 2024 prévue au présent paragraphe, cette disposition est prolongée jusqu'au 8 juin 2024.

2 Les parties conviennent qu'il n'y a pas d'interruption dans l'accumulation des heures effectivement travaillées aux fins du versement du montant forfaitaire entre le 30 septembre 2023 et l'entrée en vigueur de la convention collective et aux fins de l'application du paragraphe 9.17 de la présente convention collective.

3 Nonobstant le 5e alinéa du premier article de la lettre d'entente no 33 de la convention collective 2021-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

39.04 À compter du 1er avril 2023 :

1 Les dispositions concernant les taux et échelles de salaire prennent effet, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe O et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

2- Les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage, ainsi que le temps supplémentaire et les allocations de l'article 19, de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 39.02, sont appliqués aux taux et échelles de salaire, conformément au premier alinéa du présent paragraphe;

3- Les majorations applicables aux primes et suppléments de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 39.02, excluant la prime d'ancienneté et les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage de l'alinéa précédent, sont appliquées telles que décrites au paragraphe 8.37;

4- Le montant forfaitaire de la lettre d'entente no 58 de la convention collective 2021-2023, prolongé par le paragraphe 39.02, est obtenu à partir des taux et échelles de salaire, conformément au premier (1er) sous-alinéa du présent paragraphe.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du présent paragraphe incluent le réajustement de la rémunération pour les congés-maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

39.05 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du :

1. 1er janvier 2021 :

- l'application des pourcentages de la majoration de salaire prévue à la lettre d'entente no 49 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux;
- le montant forfaitaire prévu à l'article 1 de la lettre d'entente no 2 relative aux agents administratifs ou aux agentes administratives, classe 2 – secteurs secrétariat et administration. L'application du montant forfaitaire prévue à cette lettre d'entente de la convention collective 2024-2028 se termine à la veille de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

2. 1er mai 2023 : la rémunération du congé annuel prévu au paragraphe 8.15 pour la personne salariée à temps partiel, pour prise effective à compter du 1er mai 2024;

3. 1er avril 2024 : la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue au paragraphe 23.12;

4. 30 avril 2024 : l'acquisition du quantum de congé annuel prévu au quatrième (4e) et au cinquième (5e) alinéa du paragraphe 21.01, pour prise effective à compter du 1er mai 2024;

5. 9 juin 2024 :

- la prime prévue à la lettre d'entente no 46 relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;
- la lettre d'entente no 22 relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue.

39.06 Nonobstant le troisième (3e) alinéa du paragraphe 9.18 de la convention collective 2021-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

39.07 Les dispositions suivantes de la présente convention collective demeurent applicables aux personnes salariées du regroupement des titres d'emploi d'agent ou d'agente d'intervention jusqu'au moment de l'intégration de celles-ci dans les nouveaux titres d'emploi d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe :

- Paragraphe 9.19 (prime de soins critiques);
- Paragraphe 9.20 (prime spécifique de soins critiques);
- Annexe BB (Conditions particulières aux titres d'emploi d'intervenants ou d'intervenantes spécialisé(e)s en pacification et en sécurité);
- Lettre d'entente no 33 (Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement).

39.08 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévues à la présente convention collective n'ayant fait l'objet d'aucune modification par rapport à la convention collective 2021-2023, à l'exception de la majoration de leur taux, débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

39.09 Le versement des autres primes et suppléments prévus à la convention collective débute au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la signature des dispositions de la convention collective. Les montants de rétroactivité qui en découlent sont versés au plus tard cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective.

39.10 Sous réserve des dispositions du paragraphe 39.11, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 39.03 à 39.06 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

39.11 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 39.12[1]. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

[1] Pour la personne salariée visée par la lettre d'entente no 49 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux, la date du 1er avril 2023 est remplacée par le 1er janvier 2021.

39.12 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2023 ainsi que leur dernière adresse connue.

39.13 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

39.14 Malgré les dispositions du paragraphe 11.30 de la convention collective, les réclamations en vertu du paragraphe 39.04 et 39.05 alinéas 1 et 2 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ces paragraphes.

39.15 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

39.16 Malgré les dispositions précédentes de l'article 39, les dispositions suivantes sont en vigueur selon les dates et périodes suivantes :

1. La prime horaire d'orientation et de formation clinique des inhalothérapeutes prévue à l'article 10 de l'annexe C (Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes) de la convention collective 2024-2028 est majorée de deux pour cent (2 %) à cinq pour cent (5 %) à partir du 15 décembre 2024;

2. L'ajout du titre d'emploi d'infirmier ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) à l'article 2 de la lettre d'entente no 33 (Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement) entre en vigueur à compter du 15 décembre 2024;

3. La mesure prévue au paragraphe 19.03 visant la personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, à l'effet de considérer selon certaines conditions la rémunération au taux double en temps supplémentaire pour un quart de quatre (4) heures entre en vigueur à compter du 15 décembre 2024;

4. Le 3e paragraphe de l'article 4 de l'annexe N (Conditions particulières à la personne salariée d'un titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal) de la convention collective 2021-2023 demeure en vigueur jusqu'au 14 décembre 2024;

5. Les sections III et IV de la lettre d'entente no 35 (Relative à des aménagements du temps de travail et à certaines modalités pour rendre le temps complet et certains quarts de travail attractifs pour la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires) entre en vigueur à compter du 15 décembre 2024;

6. La lettre d'entente no 28 (Relative à certaines modalités pour reconnaître l'assiduité au travail) prend fin le 14 décembre 2024 pour le personnel de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires.

7. Les mesures suivantes prévues à l'annexe GG (Relative à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée) entrent en vigueur à compter du 15 décembre 2024 :

   - L'application de l'aménagement du temps de travail au personnel du secteur hygiène-salubrité œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, tel que prévu à l'article 1 de l'annexe GG;

- La possibilité, pour une personne salariée qui est aux études à temps complet ou à temps partiel de bénéficier de cet aménagement de temps de travail pour une durée inférieure à 6 mois, tel que prévu à l'article 1 de l'annexe GG;

- La possibilité pour une personne salariée de se prévaloir de l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée, mais sans rotation de quarts en étant stabilisée sur le quart de nuit sans perte des avantages prévus, tel que prévu à l'article 2 de l'annexe GG;

- L'amplitude de 12,25 heures prévue à l'article 2 de l'annexe GG.

EN FOI DE QUOI, les parties nationales ont signé ce ____e jour du mois de juin de l'an 2024.

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX - CSN

Nadia Joly
Représentante du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires

Guillaume Clavette
Représentant du personnel paratechnique, services auxiliaires et de métiers

Carole Duperré
Représentante du personnel de bureau, des technicien-nes et des professionnel-les de l'administration

Roxanne Palardy
Représentante des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux

Rejean Leclerc
Président

Audrey Lefebvre-Sauvé
Porte-parole à la négociation du secteur public

Louis-Martin Reid-Gaudet
Conseiller syndical affecté à la négociation du secteur public

Nadine Rozon
Conseillère syndicale affectée à la négociation du secteur public

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Louis Bourcier
Directeur général

Ariane Pasquier
Porte-parole

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Daniel Paré
Sous-ministre

Richard Deschamps
Sous-ministre associé

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

Sonia LeBel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES ET AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

SECTION I

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

1.01 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un usager peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.

1.02 À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES USAGERS PSYCHIATRIQUES

2.01 La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
13,53	13,91	14,27	14,63	15,14

si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
10,46	10,75	11,03	11,31	11,71

2.02 Pour avoir droit à la prime, la personne salariée qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmier ou infirmière, d'infirmier ou infirmière auxiliaire, de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires, de puéricultrice/garde-bébé d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligée de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, elle peut cependant s'inscrire à ce cours.

Les personnes salariées diplômées ou certifiées des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les personnes salariées qui la reçoivent déjà, elles continuent de la recevoir pour la durée de la présente convention collective.

2.03 L'employeur reconnaît les cours donnés dans les autres établissements psychiatriques.

2.04 La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum.

2.05 Le cours est réparti de la façon suivante :

- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux;
  et
- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques.

2.06 L'assistance à quatre-vingts pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique.

2.07 L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante :

- 200 points pour les soins infirmiers généraux;
- 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques;
- 100 points pour la présence au cours.

2.08 L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen.

2.09 La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

3.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré à l'article 5, dans le département, l'aile ou l'urgence psychiatrique des établissements énumérés à l'article 4, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

3.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

3.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

[1] Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 4 DÉFINITION DU DÉPARTEMENT, AILE OU URGENCE PSYCHIATRIQUE

4.01 Les dispositions prévues aux articles 1 et 3 de la présente annexe et au paragraphe 9.25 de la convention collective s'appliquent aux départements ou ailes psychiatriques structurés des hôpitaux généraux. Aux fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des usagers psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des usagers par le personnel professionnel de l'aile ou du département.

L'application des bénéfices prévus dans les établissements énumérés au présent paragraphe ne vise que les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

BAS-SAINT-LAURENT (01)
Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :
- Hôpital régional de Rimouski;
- Centre hospitalier régional du Grand-Portage.

SAGUENAY-LAC SAINT-JEAN (02)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay—Lac-Saint-Jean :
- Hôpital de Chicoutimi;
- Hôpital et Centre d'hébergement de Roberval;
- Hôpital d'Alma.

CAPITALE-NATIONALE (03)
CHU de Québec-Université Laval / Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :
- Centre multiservices de santé et de services sociaux de Baie-Saint-Paul;
- Centre de pédopsychiatrie Résidence du Sacré-Cœur;
- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement;
- Pavillon centre hospitalier de l'Université Laval;
- Pavillon l'Hôtel-Dieu de Québec;
- Pavillon Saint-François D'assise.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :
- Pavillon Sainte-Marie;
- Hôtel-Dieu d'Arthabaska;
- Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice;
- Hôpital du Centre-de-la-Mauricie;
- Hôpital Sainte-Croix de Drummondville.

ESTRIE (05)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :
- CHUS-Hôtel-Dieu de Sherbrooke;
- CHUS-Hôpital Fleurimont;
- Hôpital de Granby.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital Jean-Talon.

Centre hospitalier de l'Université de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :
- Pavillon Rosemont.

Centre universitaire de santé McGill :
- Hôpital général de Montréal;
- Hôpital de Montréal pour enfants.

Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :
- Pavillon Alfred-DesRochers;
- Pavillon Côte-des-Neiges;
- Hôpital Notre-Dame.

OUTAOUAIS (07)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :
- Hôpital de Gatineau;
- Hôpital de Hull.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :
- Centre de soins de courte durée La Sarre;
- Hôpital d'Amos;
- Hôpital de Rouyn-Noranda.

CÔTE-NORD (09)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :
- Hôpital de Sept-Îles;
- Hôpital Le Royer.

GASPÉSIE – ILES-DE-LA-MADELEINE (11)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :
- Centre d'hébergement Mgr Ross de Gaspé;
- Hôpital de Chandler;
- Hôpital de Sainte-Anne-des-Monts;
- Hôpital de Maria.

Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles :
- Hôpital de l'Archipel.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :
- Hôtel-Dieu de Lévis;

- Hôpital de Thetford Mines;
- Hôpital de Montmagny;
- Hôpital de Saint-Georges.

LAVAL (13)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :
- Hôpital Cité-de-la-Santé.

LANAUDIÈRE (14)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :
- Centre hospitalier régional de Lanaudière;
- Hôpital Pierre-Le Gardeur.

LAURENTIDES (15)
Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :
- Hôpital de Saint-Eustache;
- Hôpital de Saint-Jérôme;
- Centre de multiservices de santé et de services sociaux de Rivière-Rouge;
- Centre de multiservices de santé et de services sociaux de Sainte-Agathe.

MONTÉRÉGIE (16)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :
- Hôpital Charles-Lemoyne;
- Hôpital du Haut-Richelieu.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :
- Hôpital Pierre-Boucher;
- Hôpital Honoré-Mercier;
- Hôtel-Dieu de Sorel.

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN (FSSS-CSN), se rencontreront après la date d'entrée en vigueur de la convention collective en vue de compléter, s'il y a lieu, la liste des établissements apparaissant à cet alinéa. Après soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention, cette liste sera considérée comme finale.

4.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux met sur pied, soit un département ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et de la FSSS-CSN, de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce département ou cette aile doit être considéré comme un département ou une aile structuré, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 4.01.

4.03 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des établissements suivants :

SAGUENAY-LAC SAINT-JEAN (02)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean :
- Hôpital de Chicoutimi.

CAPITALE-NATIONALE (03)
CHU de Québec-Université Laval / Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :
- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement;
- Pavillon centre hospitalier de l'Université Laval.

ESTRIE (05)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :
- CHUS-Hôtel-Dieu de Sherbrooke.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :
- Pavillon Rosemont.

Centre universitaire de santé McGill :
- Site Glen;
- Hôpital général de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital Notre-Dame.

LAURENTIDES (15)
Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :
- Hôpital de Saint-Jérôme.

MONTÉRÉGIE (16)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :
- Hôpital Pierre-Boucher.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :
- Hôpital Charles-Lemoyne.

Aux fins d'application du présent article, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des usagers psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FSSS-CSN de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux reconnu comme psychiatrique cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FSSS-CSN de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée telle que définie ci-dessus.

ARTICLE 5

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées des installations suivantes :

CAPITALE-NATIONALE (03)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :
- Institut universitaire en santé mentale de Québec.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :
- Hôpital et centre d'hébergement en santé mentale de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Ile-de-Montréal :
- Institut universitaire en santé mentale de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Ile-de-Montréal :
- Centre multiservices de santé et de services sociaux Rivière-des-Prairies;
- Hôpital en santé mentale Albert-Prévost.

OUTAOUAIS (07)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :
- Centre hospitalier Pierre-Janet.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :
- Hôpital psychiatrique de Malartic.

SECTION II

ARTICLE 6

Sauf pour les personnes salariées d'une urgence psychiatrique visées par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.19 de la convention collective et celles visées par la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.25 de la convention collective et les congés mobiles prévus au paragraphe 3.01 ou la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 de la présente annexe, les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers et qui œuvrent dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoivent la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.25 de la convention collective ainsi qu'une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2.2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

[1] Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;
- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM);
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);
- 5943 Suivi d'intensité flexible;
- 5944 Programme premiers épisodes psychotiques (PPEP);
- 6280 Hôpital de jour en santé mentale;
- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie;
- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte;
- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale;
- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Jeunes;
- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Adultes.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA PUÉRICULTRICE/GARDE-BÉBÉ ET À L'INFIRMIER OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des titres d'emploi suivants: puéricultrice/garde-bébé et infirmier ou infirmière auxiliaire.

ARTICLE 1 COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

Deux (2) personnes salariées visées par l'annexe B doivent faire partie du comité des soins infirmiers prévu à l'article 7 de l'annexe D (infirmiers ou infirmières). Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

1.01 La personne salariée peut soumettre à ce comité toute plainte concernant son fardeau de travail et toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

1.02 À défaut de décision rendue par le comité dans les cinq (5) jours civils de la présentation de la plainte ou si la décision ne satisfait pas la personne salariée, cette dernière peut demander au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de déléguer un médecin comme arbitre.

1.03 L'arbitre fait enquête et décide de la question. Sa décision doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de la demande d'intervention au MSSS.

1.04 Sa décision est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 2 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS

Cet article s'applique seulement lorsqu'il y a absence d'infirmier ou infirmière syndiqué, ou lorsqu'il existe un comité de soins infirmiers d'un syndicat non affilié à la CSN.

2.01 Un comité des soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

2.02 Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat (infirmier ou infirmière auxiliaire, puéricultrice/garde-bébé) au service de l'employeur et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

Chaque partie peut, à l'occasion s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire, lorsqu'elle le juge approprié.

2.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmiers ou infirmières auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

2.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

2.05 Les infirmiers ou infirmières auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés qui siègent à ce comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire.

2.06 L'infirmier ou infirmière auxiliaire, puéricultrice/garde-bébé qui se croit lésé sur des sujets prévus à 2.03, porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs infirmiers ou infirmières auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus à 2.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

2.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat.

2.08 L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

2.09 Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmier ou infirmière auxiliaire, puéricultrice/garde-bébé ou le syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.08.

2.10 Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties, le ministère de la Santé et des Services sociaux nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.

2.11 L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours civils suivant la nomination de l'arbitre désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.

2.12 L'arbitre doit transmettre par écrit au MSSS, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.

Le MSSS peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.

L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS rencontrent les membres du comité des soins infirmiers, prennent connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur.

2.13 Ces diverses pièces, et tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du MSSS, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.

2.14 L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties.

L'arbitre accompagné des assesseurs peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.

2.15 Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail (RLRQ, c. C-27) pour la conduite des séances d'arbitrage.

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment.

Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant le Code de procédure pénale (RLRQ, c. C-25.1), comme si elle avait été assignée suivant cette loi.

2.16 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au MSSS ainsi qu'aux deux (2) parties.

Advenant le cas où l'un ou l'autre des représentants des parties est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au MSSS et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence.

2.17 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.

2.18 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 3 PRIME DE PERFECTIONNEMENT

La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicien ou technicienne en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit en plus de son salaire une prime hebdomadaire :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
9,02	9,27	9,51	9,75	10,09

ARTICLE 4 FORMATION POST-SCOLAIRE

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);
- infirmier ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445);
- infirmier ou infirmière auxiliaire assistant chef d'équipe (3446).

4.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu du paragraphe 4.06 d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités reliées au développement des ressources humaines.

4.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu du paragraphe 4.06 d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 4.01 et 4.02, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.05.

Lorsqu'une personne salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.05.

4.05 Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

4.06 Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 5 PRIVILÈGE ACQUIS

La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective continue de recevoir cette prime pourvu qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire

6.01 Cette personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

6.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou à la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire le salaire d'infirmier auxiliaire ou d'infirmière auxiliaire rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il ou elle a travaillé après cette date.

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS OU AUX TECHNICIENNES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens ou aux techniciennes diplômés qui font partie des titres d'emploi suivants :

2205 Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic
2207 Technologue en radio-oncologie
2208 Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire
2212 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale
2213 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)
2214 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
2219 Assistant-chef technologue en radiologie
Assistante-chef technologue en radiologie
2223 Technologiste médical
Technologiste médicale
2224 Technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée
2227 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)
2232 Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
2234 Assistant-chef (laboratoire) ou assistante-chef (laboratoire)
2236 Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale
Assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale
2240 Assistant-chef technicien en diététique
Assistante-chef technicienne en diététique
2241 Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (E.E.G.)
2242 Assistant-chef du service des archives
Assistante-chef du service des archives
2244 Inhalothérapeute
2248 Assistant-chef inhalothérapeute
Assistante-chef inhalothérapeute
2251 Archiviste médical
Archiviste médicale
2257 Technicien ou technicienne en diététique
2261 Hygiéniste dentaire
2262 Technologue en prothèses et appareils dentaires
2270 Technicien ou technicienne en physiologie cardiorespiratoire
2271 Cytologiste
2276 Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale
2278 Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique
2282 Archiviste médical (chef d'équipe)
Archiviste médicale (chef d'équipe)
2286 Technologue en électrophysiologie médicale
2287 Perfusionniste clinique
2290 Chargé ou chargée clinique de sécurité transfusionnelle
2291 Chargé ou chargée technique de sécurité transfusionnelle
2295 Technologue en physiothérapie

2362 Technicien ou technicienne en orthèse-prothèse
2369 Technicien ou technicienne en électronique
2381 Technicien ou technicienne en électrodynamique
2696 Technicien ou technicienne d'intervention en loisir
2702 Technicien ou technicienne en hygiène du travail
3224 Technicien ou technicienne classe B

ARTICLE 2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Advenant tout rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, celle-ci a droit, en plus de sa prime de disponibilité, à la rémunération prévue au paragraphe 19.05 moins l'allocation de transport.

ARTICLE 3 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

La personne salariée appelée temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle l'occupe, si elle l'occupe pendant au moins un service régulier.

ARTICLE 4 CLASSEMENT ET AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

4.01 Classement dans l'échelle

La personne salariée couverte par la présente annexe est classée dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 5. Les dispositions du paragraphe 8.26 de la convention collective sont considérées aux fins de classement dans l'échelle.

4.02 Avancement dans les échelles de salaire

Le présent paragraphe remplace le paragraphe 8.25 (Avancement dans les échelles de salaire) de la convention collective.

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Toutefois, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de dix-neuf (19) ou plus est de six (6) mois de service dans les échelons un (1) à huit (8) et d'une (1) année de service dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18).

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225^{e} d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année de service.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 7.18 à 7.20 (Libérations syndicales) de la convention collective, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

(Les paragraphes qui suivent remplacent les paragraphes 17.01 à 17.04 de la convention collective)

5.01 Une (1) année d'expérience équivaut à une année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelons. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

5.02 La personne salariée a droit, quant au salaire seulement, d'être classée selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'elle n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de dix (10) ans.

5.03 Si la personne salariée a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, cette personne salariée est classée au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.04 Si la personne salariée a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la personne salariée.

5.05 Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

5.06 Pour le calcul de l'expérience la personne salariée qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année d'expérience.

5.07 L'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience acquise, attestation que la personne salariée obtiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

5.08 S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

5.09 Au départ de la personne salariée, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

5.10 La personne salariée ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience aux fins de salaire pendant la durée d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, à la condition que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Formation postscolaire

5.11 Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

5.12 La personne salariée détentrice d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes : chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

5.13 Lorsque la personne salariée utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), elle se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des certificats. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

5.14 La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire.

5.15 La personne salariée détentrice d'un « fellowship » (F.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

5.16 La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

5.17 Sous réserve du paragraphe 5.13 et du paragraphe 2.03 de l'annexe O, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

5.18 Cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

ARTICLE 6 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la personne salariée au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est classée dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 4.

ARTICLE 7 CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE CLASSE « B » QUI DEVIENT TECHNICIEN OU TECHNICIENNE

Le technicien ou la technicienne « classe B » devenu technicien ou technicienne diplômé, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il ou qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'il ou qu'elle quitte.

Cette personne salariée est alors réputée posséder comme technicien ou technicienne diplômé le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicien ou technicienne.

ARTICLE 8 PRIME D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (E.E.G., ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE)

Le technicien ou la technicienne qui dispense, dans le cadre du programme de stages cliniques reliés à sa formation, l'enseignement et la formation clinique aux étudiants stagiaires reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
1,90	1,95	2,00	2,05	2,12

pour chaque heure pendant laquelle il ou elle assume cette responsabilité.

ARTICLE 9 COMITÉ D'ORGANISATION DU TRAVAIL

9.01 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité d'organisation du travail. Le comité est formé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur.

9.02 Les mandats du comité sont de :

- traiter spécifiquement des problématiques rattachées aux techniciens ou techniciennes;
- réaliser l'implantation des changements technologiques autres que ceux ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes et d'en évaluer les impacts prévisibles sur l'organisation du travail.

9.03 Aux fins de réaliser leurs mandats, les membres du comité doivent avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources extérieures après consentement des parties.

9.04 Les personnes salariées représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 7.13 de la convention collective.

ARTICLE 10 PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe O, lorsqu'elle assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 11 PRIME DE SOINS CRITIQUES

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.19 de la convention collective pour les personnes salariées, visées par le présent article, de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit la prime de soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.19.

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- assistant-chef technologue en radiologie, assistante-chef technologue en radiologue (2219);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technologiste en hémodynamie ou technologue en hémodynamie (2278);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

ARTICLE 12 PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.20 de la convention collective pour les personnes salariées, visées par le présent article, de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit une prime spécifique de soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.20, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- assistant-chef technologue en radiologie, assistante-chef technologue en radiologue (2219);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technologiste en hémodynamie ou technologue en hémodynamie (2278);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

ARTICLE 13 PRIME DE SUPERVISION ET DE FORMATION POUR LES PERFUSIONNISTES CLINIQUES

La personne salariée qui détient le titre d'emploi de perfusionniste clinique (2287) et qui assume les responsabilités liées à la supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques, notamment en participant à leur formation, reçoit une prime de 10 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe O, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la personne salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à la supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques, notamment en participant à leur formation, reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER OU À L'INFIRMIÈRE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmiers ou aux infirmières qui font partie des titres d'emploi suivants :

2459 Infirmier ou infirmière chef d'équipe
2471 Infirmier ou infirmière
2485 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation
2489 Assistant-infirmier-chef
Assistante-infirmière-chef
Assistant du supérieur immédiat
Assistante du supérieur immédiat
2490 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier
Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière
2491 Infirmier ou infirmière en dispensaire

1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un infirmier ou une infirmière, celle-ci est couverte par la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière

2.01 Cette personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou à la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière le salaire d'infirmier ou d'infirmière rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il ou elle a travaillé après cette date.

Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation

2.03 Cette personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.04 Cette personne salariée ne peut assumer la charge d'un service. Elle doit travailler sous la surveillance d'un infirmier ou d'une infirmière.

2.05 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à la personne salariée et au syndicat dès l'embauchage de celle-ci.

ARTICLE 3 CLASSEMENT ET AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Classement dans l'échelle

3.01 La personne salariée couverte par la présente annexe est classée dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 4 et 5. Les dispositions du paragraphe 8.26 de la convention collective sont considérées aux fins de classement dans l'échelle de salaire.

3.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postscolaire, attestation que celle-ci obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

Avancement dans les échelles de salaire

3.03 Le présent paragraphe remplace le paragraphe 8.25 (Avancement dans les échelles de salaire) de la convention collective.

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Toutefois, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de dix-neuf (19) ou plus est de six (6) mois de service dans les échelons un (1) à huit (8) et d'une (1) année de service dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18).

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225^{e} d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année de service.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 7.18 à 7.20 (Libérations syndicales) de la convention collective, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Les paragraphes qui suivent remplacent les paragraphes 17.01 à 17.04 de la convention collective)

4.01 Une année d'expérience équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons de l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

4.02 La personne salariée a droit, quant au salaire seulement, d'être classée selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'elle n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de dix (10) ans.

4.03 Si la personne salariée a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, elle est classée au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 Si elle a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmier ou d'infirmière depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de celle-ci.

4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

4.06 Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année d'expérience.

ARTICLE 5 FORMATION POSTSCOLAIRE

5.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de la présente annexe d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités reliées au développement des ressources humaines.

5.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu en vertu des paragraphes 5.10 et 5.11 de la présente annexe d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 5.01 et 5.02, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.04 Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, les personnes salariées qui l'ont suivi, conservent les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 5.01 et 5.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postscolaires déjà existants.

5.05 Toutefois, la personne salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, se voit reconnaître le nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons ci-après déterminées, quel que soit le poste qu'elle occupe :

- brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) années de service;
- une (1) année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) années de service;
- baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) années de service;
- maîtrise en sciences infirmières : six (6) années de service.

5.06 La personne salariée possédant un ou plusieurs diplômes d'études postscolaires mentionnés au paragraphe 5.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service.

5.07 La personne salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postscolaires est réputée posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 5.01 et 5.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres personnes salariées pour la formation exigée ou réputée requise.

5.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.09.

Lorsqu'une personne salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, elle reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon, uniquement à cause de son expérience, bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.09.

5.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur requiert la formation postscolaire selon les modalités suivantes :

1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les personnes salariées du même titre d'emploi qui œuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle;

2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

Formation postscolaire reconnue

5.10 Les programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue dans la convention collective entrée en vigueur le 22 mai 2000 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

5.11 Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE

6.01 Un congé sans solde pour études ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, la personne salariée reprend les droits qu'elle avait à son départ.

6.02 Cependant, dans le cas de la personne salariée qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à la condition que la personne salariée demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2) pour une période équivalant à la durée de son absence pour études.

6.03 Dans le cas où la personne salariée bénéficie, aux fins d'études, du congé partiel sans solde prévu au paragraphe 18.04 de la convention collective, en plus des bénéfices qui y sont prévus, elle est alors considérée à temps complet quant au calcul de l'ancienneté et, si elle est visée par les dispositions du paragraphe 6.02, quant au calcul de l'expérience.

ARTICLE 7 COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

7.01 Un comité des soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

7.02 Il se compose de quatre (4) personnes désignées par le syndicat dont deux (2) infirmiers ou infirmières et de deux (2) personnes salariées visées par l'annexe B au service de l'employeur et de quatre (4) personnes désignées par l'employeur.

Lorsqu'il n'y a pas de personnes salariées affiliées à la CSN visées par l'annexe B de la présente convention collective, le comité se compose de trois (3) personnes salariées visées par la présente annexe, désignées par le syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

Chaque partie peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais une personne de l'extérieur lorsqu'elle le juge approprié.

7.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

7.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

7.05 Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

7.06 La personne salariée qui se croit lésée sur des sujets prévus à 7.03, porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croient lésés sur des sujets prévus à 7.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

7.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat.

7.08 L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

7.09 Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas la personne salariée ou le syndicat, l'une ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'employeur dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 7.08.

7.10 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

À défaut d'entente entre les parties, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) nomme d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.

7.11 L'arbitre doit transmettre par écrit au MSSS, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.

Le MSSS peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.

L'arbitre accompagné, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS rencontre les membres du comité des soins infirmiers, prend connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur.

7.12 Ces diverses pièces et tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du MSSS, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.

7.13 L'arbitre procède à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du MSSS et entend les témoins de l'une ou l'autre des parties.

L'arbitre peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.

7.14 Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail (RLRQ, c. C-27) pour la conduite des séances d'arbitrage.

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment.

Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant le Code de procédure pénale (RLRQ, c. C-25.1), comme si elle avait été assignée suivant cette loi.

7.15 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au MSSS ainsi qu'aux deux (2) parties.

Advenant le cas où l'un ou l'autre des représentants des parties est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au MSSS et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence.

7.16 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.

7.17 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 8 CONGÉ ANNUEL

(Ces dispositions s'ajoutent à l'article 21 de la convention collective)

La personne salariée qui n'a pas un (1) an de service au 30 avril a droit à un douzième (1/12e) de quatre (4) semaines de congé annuel pour chaque mois de service.

EMBAUCHAGE DU	DURÉE DU CONGÉ
1er au 15 mai	28
16 mai au 15 juin	26
16 juin au 15 juillet	23
16 juillet au 15 août	21
16 août au 15 septembre	19
16 septembre au 15 octobre	16
16 octobre au 15 novembre	14
16 novembre au 15 décembre	12
16 décembre au 15 janvier	9
16 janvier au 15 février	7
16 février au 15 mars	5
16 mars au 15 avril	2

ARTICLE 9 PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière (2471) ou d'infirmier ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D, lorsqu'elle assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par l'un des titres d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 10 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS CANDIDATS INFIRMIERS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIER OU À CERTAINES CANDIDATES INFIRMIÈRES À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE

L'employeur considérera comme infirmier ou infirmière celui ou celle actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmier ou d'infirmière antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmier ou infirmière diplômé en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention collective.

ARTICLE 11 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Lorsqu'aucun assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat, infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat et infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un service, la personne salariée qui remplace temporairement son supérieur immédiat (cadre) pour une période d'au moins sept (7) heures continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
15,92	16,37	16,80	17,22	17,82

ARTICLE 12 INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES EN DISPENSAIRE

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux infirmiers ou infirmières en dispensaire à l'exception des articles 1, 2, 7, 10, 11 et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 5.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS OU AUX ÉDUCATRICES

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 1 PÉRIODE DE PROBATION

Tout nouvel éducateur ou toute nouvelle éducatrice est soumis à une période de probation.

ARTICLE 2 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers.

ARTICLE 3 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE OU DE RÉADAPTATION

3.01 Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie ou de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de l'horaire établi, à l'exclusion du remplacement d'un éducateur ou d'une éducatrice absent(e) :

1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des usagers;

2- pour assister un suppléant ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe;

3- lorsqu'un ou quelques usagers causent des difficultés majeures.

3.02 Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues au paragraphe 3.01 de la présente annexe. Par conséquent, la personne salariée ou le syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches.

ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

4.01 La personne salariée à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cégep), une prime d'encouragement à l'étude :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
618,00	635,00	652,00	668,00	691,00

4.02 Toutefois, la personne salariée qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime.

4.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le cégep ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par la personne salariée lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire.

4.05 Les programmes complétés et réussis en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (programme d'études du cégep) ne sont pas considérés aux fins de l'application de l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle).

ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe O s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi « éducateur ou éducatrice ».

La personne salariée qui complète et réussit trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psychoéducation, en enfance inadaptée ou en adaptation scolaire et sociale se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire, et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

Aux fins d'application du paragraphe 2.06 de l'annexe O, toute formation reliée aux fonctions de l'éducatrice ou éducateur est réputée requise.

ARTICLE 6 RÉMUNÉRATION

Lorsque la personne salariée accède à une classe supérieure, elle est située dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, elle ne peut subir de diminution de traitement.

ARTICLE 7 TECHNICIEN OU TECHNICIENNE D'INTERVENTION EN LOISIR

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou techniciennes d'intervention en loisir à l'exception des articles 3 et 6.

ARTICLE 8 TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou aux techniciennes en éducation spécialisée.

ANNEXE F

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS

CÔTE-NORD (09)
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :
  - Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord;
  - CLSC de Schefferville.
- CLSC Naskapi.

NUNAVIK (17)
- Centre de santé Inuulitsivik;
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava.

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)
- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

AVANTAGES SOCIAUX

Le cinquième (5e) alinéa du paragraphe 25.01 de la convention collective est modifié de la façon suivante :

lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet, et ce, si le lieu des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) se situe à l'extérieur du secteur visé.

ANNEXE G

ANNEXE DES PROFESSIONNELS OU PROFESSIONNELLES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées classées dans le code 1000 – Professionnels et professionnelles à l'exception de celles visées par l'annexe N.

ARTICLE 2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace les paragraphes 17.01 à 17.04 de la convention collective)

2.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

Toute fraction d'année reconnue en vertu de l'alinéa précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

2.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

2.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2e) échelon de l'échelle de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

2.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts (¾) de ses années d'expérience antérieure.

2.05 Nonobstant les paragraphes 2.01, 2.03 et 2.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace les paragraphes 19.01, 19.02 et 19.10 de la convention collective)

3.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

Malgré toutes dispositions locales à l'effet contraire, si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir en priorité aux personnes salariées à temps complet ainsi qu'aux personnes salariées à temps partiel qui offrent et respectent leurs disponibilités émises à temps complet qui sont disponibles, et ce, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre ces personnes salariées qui font normalement ce travail dans le service.

3.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1- les heures de travail supplémentaires sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Les heures supplémentaires effectuées après quarante (40) heures de travail entraînent, selon le cas applicable, une majoration de 50 %, du salaire horaire régulier que touche la personne salariée pour ces heures, ou une remise en temps pour une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 4 ÉVALUATION

4.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

4.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel et le chef de service.

ARTICLE 5 TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

5.01 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un de ces titres d'emploi, est réputée posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.

Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

(Le paragraphe suivant remplace le 3e alinéa du paragraphe 8.23 de la convention collective)

5.02 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 5.07 à 5.13 de la présente annexe, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 5.07 à 5.13 de la présente annexe.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

5.03 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle. Cependant, la personne salariée ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience aux fins de salaire pendant la durée d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, à la condition que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

5.04 Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

5.05 Sous réserve des paragraphes 5.07 à 5.13 de la présente annexe, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

5.06 Nonobstant les paragraphes 5.03 et 5.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

5.07 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

5.08 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

5.09 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

5.10 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

5.11 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

5.12 « Diplôme universitaire terminal » signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

5.13 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du paragraphe 5.09, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi-année (½) d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

5.14 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

5.15 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

5.16 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 5.07 à 5.13 de la présente annexe.

5.17 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

5.18 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

5.19 Prime de soins critiques

(Le paragraphe suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.19 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit la prime de soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.19.

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social, travailleuse sociale (1550).

5.20 Prime spécifique de soins critiques

(Le paragraphe suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.20 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit une prime spécifique de soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.20, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social, travailleuse sociale (1550).

ARTICLE 6 SECRET PROFESSIONNEL

Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

ANNEXE H

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01 Dépendant :

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ. C. I-3), à condition que celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnu d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V, à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue à la présente annexe;

3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

1.02 Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

1.03 Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Umiujaq et Taqpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^{e} degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Avec dépendants					
Secteur V	23 426	24 082	24 708	25 326	26 212
Secteur IV	19 856	20 412	20 943	21 467	22 218
Secteur III	15 267	15 694	16 102	16 505	17 083
Secteur II	12 137	12 477	12 801	13 121	13 580
Secteur I	9 813	10 088	10 350	10 609	10 980
Sans dépendant					
Secteur V	13 288	13 660	14 015	14 365	14 868
Secteur IV	11 265	11 580	11 881	12 178	12 604
Secteur III	9 544	9 811	10 066	10 318	10 679
Secteur II	8 089	8 315	8 531	8 744	9 050
Secteur I	6 860	7 052	7 235	7 416	7 676

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 34 (Régime de congé à traitement différé) peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

2.05 Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article 1, travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant, et ce, nonobstant la définition du terme « dépendant » du paragraphe 1.01 de la section I de la présente annexe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits au paragraphe 1.03 de la section I.

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses dépendants;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de :

- 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
- 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans.

c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

3.02 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

3.03 Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus au paragraphe 3.01 lui sont remboursés.

De plus, le poids de 228 kilogrammes prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45^{e}) jour civil de séjour sur le territoire.

3.04 Ces frais sont payables à la condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la personne salariée;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée;

c) lors de la rupture de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est toutefois effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 3.01 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05 Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, l'employeur n'est tenu à aucun remboursement.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et trois (3) sorties par année pour la personne salariée avec dépendant(s);

b) pour les localités de Clova, Havre St-Pierre, Parent, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au présent article même si elle perd son statut de conjoint au sens de l'article 1.

4.02 Le fait que le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

4.03 Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauchage;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

4.04 Une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par un ami ou une amie pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.03. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

4.05 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

4.06 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et l'employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

4.07 À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties a droit, au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'un des dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Oujé-Bougoumou, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalant au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

9.03 Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

10.01 La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

L'employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES SERVICES COMMUNAUTAIRES (BUANDERIES)

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées des services communautaires (buanderies).

MESURES D'HYGIÈNE

L'employeur doit fournir aux personnes salariées affectées au triage, ou à la réception du linge souillé la possibilité de se doucher sur le temps de travail pour éviter la transmission de germes pathogènes à leur famille ou à leur entourage.

L'employeur s'efforce d'éliminer dans la mesure du possible les émanations d'odeurs nauséabondes au moyen de techniques appropriées.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS OU AUX TECHNICIENNES EN TRAVAIL SOCIAL

ARTICLE 1 MÉCANISMES D'INTÉGRATION DU TECHNICIEN OU DE LA TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL

1.01 La personne salariée reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

1.02 Les personnes salariées sont assurées du maintien, à titre de droits acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

1.03 L'échelle de salaire du technicien ou technicienne en travail social s'applique aux personnes salariées ayant complété le cours de technicien ou technicienne en travail social ou assistance sociale.

1.04 Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article.

1.05 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social, sociologie, criminologie, psychologie ou sexologie, obtiennent deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle de salaire du technicien ou technicienne en travail social, et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

1.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt-et-un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

1.07 Nonobstant le paragraphe 1.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 2 CONFIDENTIALITÉ PROFESSIONNELLE

Afin de protéger la confidentialité professionnelle des personnes salariées, l'employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis.

ARTICLE 3 PRIME DE SOINS CRITIQUES

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.19 de la convention collective)

Le technicien en travail reçoit la prime de soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.19.

ARTICLE 4 PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.20 de la convention collective)

Le technicien ou la technicienne en travail social reçoit une prime spécifique de soins critiques, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.20, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (RLRQ, c. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont autrement modifiées par la présente annexe.

A) Mutations volontaires

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE L

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

1.01 La personne salariée qui, à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue à l'alinéa précédent, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[1] ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa B du paragraphe 9.07 de la convention collective.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel (vacances);

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);

f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

1.03 Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au salaire équivalant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \times \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{2}} \right)$$

[1] Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O.

[2] Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de 20 jours de congés annuels, le nombre 204 est réduit du nombre de jours excédant 20.

Pour la première (1re) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2024 divisé par 365 jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

1.04 La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

1.05 La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

1.06 Les dispositions prévues à l'article 20 (Congés fériés payés) de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

1.07 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 9.07 de la convention collective, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

ANNEXE M

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT) DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS CONVENTIONNÉS

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent dans les établissements privés conventionnés (EPC) et remplacent l'article 29 de la convention collective.

Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées comme suit :

1- l'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention collective et de leur contenu;

2- il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;

3- tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention collective.

La résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA PERSONNE SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER OU D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1911 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne
1912 Infirmier clinicien assistant infirmier-chef
Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef
Infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat
Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
1913 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers
1914 Candidat infirmier praticien spécialisé
Candidate infirmière praticienne spécialisée
1915 Infirmier praticien spécialisé
Infirmière praticienne spécialisée
1916 Infirmier premier assistant en chirurgie
Infirmière première assistante en chirurgie
1917 Infirmier clinicien spécialisé
Infirmière clinicienne spécialisée

1.02 Les dispositions suivantes de l'annexe D s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe :

- article 6 - ancienneté et expérience;
- article 7 - comité des soins infirmiers;
- article 8 - congé annuel;
- article 11 - remplacement à différentes fonctions.

1.03 Les dispositions suivantes de l'annexe G s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe :

- article 4 - évaluation;
- article 5 - reconnaissance des années d'expérience professionnelle (paragraphes 5.03 à 5.06);
  avancement d'échelon (paragraphes 5.14 à 5.18);
- article 6 - secret professionnel.

ARTICLE 2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace les paragraphes 17.01 à 17.04 de la convention collective)

2.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

Toute fraction d'année reconnue en vertu de l'alinéa précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

2.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

2.03 Nonobstant le paragraphe 2.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES PRÉVU À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)

Aux fins d'application du paragraphe 15.05 (poste comparable), les titres d'emploi prévus à la présente annexe sont réputés être compris dans le secteur d'activités « infirmier ou infirmière ».

ARTICLE 4 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cet article remplace le paragraphe 19.02 de la convention collective)

La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1- les heures de travail supplémentaires sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Les heures supplémentaires effectuées après quarante (40) heures de travail entraînent, selon le cas applicable, une majoration de 50 %, du salaire horaire régulier que touche la personne salariée pour ces heures, ou une remise en temps pour une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu au paragraphe 19.02 s'applique pour la personne salariée qui travaille dans les services où les soins sont dispensés sept (7) jours par semaine ou dans les services visés par la prime spécifique de soins critiques prévue au paragraphe 9.20.

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 5 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

5.01 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 2 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues à l'article 8 de la présente annexe, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

5.02 La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 8 de la présente annexe.

Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

5.03 La personne salariée promue à un poste dont le titre d'emploi est prévu à la présente annexe reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 5 de l'annexe D.

Quant à l'assistant-infirmier-chef, assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat, assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne, cette personne maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire plus, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire prévue à l'article 5 de l'annexe D) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu' elle recevait avant sa promotion.

5.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la personne salariée visée par un des titres d'emploi visés au paragraphe 1.01 reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES FONCTIONS

6.01 L'infirmier ou l'infirmière en santé communautaire[1], l'assistant-infirmier-chef ou l'assistante-infirmière-chef, l'infirmier assistant du supérieur immédiat, ou l'infirmière assistante du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers est classifié infirmier clinicien ou infirmière clinicienne ou, le cas échéant, l'infirmier clinicien assistant infirmier-chef, l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, l'infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat et l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

6.02 Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe 6.01 sont celles apparaissant au paragraphe 5.03 de la présente annexe.

ARTICLE 7 DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ET DE LA CONSEILLÈRE EN SOINS INFIRMIERS

7.01 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2002, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne. Il en est de même d'une personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études a complété ou avait débuté des études pour un deuxième (2e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès sciences, le troisième (3e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 7.03 à moins qu'elle ne détenait déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

7.02 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus au paragraphe 7.03 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers.

La personne salariée qui avait débuté des études pour un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 7.03 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

[1] Seuls les infirmiers ou les infirmières travaillant dans le cadre de la mission CLSC sont visés.

7.03 Certificats reconnus en soins infirmiers

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières : intégration et perspectives;
Soins infirmiers;
Soins infirmiers : milieu clinique;
Soins palliatifs;
Soins critiques;
Soins infirmiers périopératoires;
Soins infirmiers : santé publique;
Santé communautaire;
Santé mentale;
Gérontologie;
Gérontologie sociale;
Santé et sécurité au travail;
Toxicomanie;
Intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques;
Petite enfance et famille : intervention précoce;
Psychologie;
Pratiques psychosociales;
Éducation à la vie familiale;
Éducation des adultes;
Relations humaines et vie familiale;
Administration des services de santé;
Gestion des organisations;
Administration.

ARTICLE 8 RECONNAISSANCE DES ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT POSTÉRIEURES À L'OBTENTION DU DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL PRÉVU À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (NOMENCLATURE)

8.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu à la nomenclature.

8.02 « Diplôme universitaire terminal » signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

8.03 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

8.04 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

8.05 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

8.06 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

8.07 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du paragraphe 8.04, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi-année (½) d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

8.08 La personne salariée qui détient un diplôme de maîtrise dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire.

La personne salariée qui détient à la fois un diplôme de maîtrise et un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

La personne salariée qui détient un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert une maîtrise, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

ARTICLE 9 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU TITRE D'EMPLOI DE CANDIDAT INFIRMIER PRATICIEN SPÉCIALISÉ OU CANDIDATE INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE

9.01 Le candidat infirmier praticien spécialisé ou la candidate infirmière praticienne spécialisée qui a subi avec succès l'examen de l'OIIQ en vue de l'obtention de son certificat de spécialiste et qui en attend l'émission reçoit, lorsqu'il ou elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son examen ou de son entrée en service, s'il ou si elle a commencé à travailler après son examen, pourvu qu'il ou elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

9.02 Le candidat infirmier praticien spécialisé ou la candidate infirmière praticienne spécialisée qui doit reprendre son examen pour obtenir son certificat de spécialiste reçoit le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son succès.

ANNEXE O

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe D.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme, selon le cas qui s'applique, jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra se voir reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons.

2.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

3.01 La liste des programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue dans la convention collective entrée en vigueur le 22 mai 2000 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

3.02 Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

ANNEXE P

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

La personne salariée et l'employeur peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes :

A) Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.

b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et demie (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

B) Conversion des congés en primes

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours;
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours;
- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	**Pourcentage de prime**
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

C) Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

- les primes hebdomadaires;
- les congés mobiles;

  et
- les congés annuels :

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
moins de 15 ans de service	20 jours	16 jours
15 ans de service	21 jours	16,8 jours
16 ans de service	22 jours	17,6 jours
17 ans de service	23 jours	18,4 jours
18 ans de service	24 jours	19,2 jours
19 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité, de paternité et d'adoption;
- la prestation d'assurance salaire;
- le congé à traitement différé.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

D) Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions prévues aux alinéas A, B et C, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Les modalités d'application à convenir comprennent, notamment :

a) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

b) la possibilité pour la personne salariée ou l'employeur de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;

c) la possibilité pour la personne salariée et l'employeur de mettre fin à l'entente en tout temps s'ils en conviennent;

d) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel.

La manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle est celle prévue aux dispositions locales.

E) Toute personne salariée visée par la présente annexe peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

F) Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire de quatre (4) jours à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

ANNEXE Q

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIERS ET AUX INFIRMIÈRES EN DISPENSAIRE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux infirmiers ou infirmières, aux infirmiers cliniciens ou infirmières cliniciennes et aux infirmiers ou infirmières en dispensaire travaillant dans l'un des dispensaires suivants du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord : Aguanish, Baie-Johan-Beetz ou Natashquan.

ARTICLE 2 FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Toute personne salariée travaillant dans un dispensaire où aucun médecin n'assure une permanence a droit, une (1) fois par année, à une (1) période de mise à jour de cinq (5) jours, laquelle doit être adaptée aux besoins de l'employeur. Cette période de mise à jour doit être accolée à une (1) sortie sauf si elle est donnée à l'établissement même.

ARTICLE 3 DISPONIBILITÉ À DOMICILE

La personne salariée visée par la présente annexe, en disponibilité à domicile et qui assure un service téléphonique de consultation ou qui dispense des conseils en relation avec l'état de santé d'usagers, en plus de recevoir la prime prévue au paragraphe 19.06, elle est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle consacre auxdits appels téléphoniques. Cependant, elle n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail.

ARTICLE 4 AVANCEMENT D'ÉCHELON POUR L'INFIRMIER OU L'INFIRMIÈRE EN DISPENSAIRE

Les dispositions des paragraphes 5.14 à 5.18 de l'annexe G s'appliquent aux fins d'avancement d'échelon de l'infirmier ou l'infirmière en dispensaire.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ

L'employeur s'engage à prendre les moyens appropriés pour qu'il y ait au moins deux (2) personnes salariées par dispensaire.

Cependant, cet engagement ne s'applique pas lorsque la personne salariée réside avec une personne majeure de la famille ou avec son conjoint ou lorsque celle-ci, avec l'accord de son employeur, préfère œuvrer seule dans le dispensaire.

ANNEXE R

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescent (L.C. 2002, c. 1) ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psychosociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe O;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

[1] Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements visés par la loi. Les unités visées sont :

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :	Unités de réadaptation Rimouski : Unité Le Quai
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay—Lac-Saint-Jean :	Centre de réadaptation Saint-Georges : Unité L'Escale Centre de réadaptation La Chesnaie : Unité L'Entracte
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :	Centre de réadaptation jeunesse Le Gouvernail : Unité Banlieue Unité Oasis Unité l'Orchidée
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :	Centre de réadaptation Laforest (Drummondville) : La Clairière Centre de réadaptation Bourgeois (Trois-Rivières) : Unité Le Séjour Urgence Sociale
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :	Point de service Val-du-Lac : Escale Avant-garde
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :	Site Cité des Prairies : Unité Aube Unité Envol Unité Épisode Unité Gite Unité Havre Unité Source
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :	Résidence Taché Maison de l'Apprenti
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :	Unité Le refuge

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :	Pavillon Richelieu : Unité Horizon Les unités de réadaptation de Sept-Îles : Unité La Halte
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :	Site Gaspé : Unité La Rade
Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :	Site Campus Lévis : Le Boisé
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :	Centre Notre-Dame de Laval : Passerelle Interlude Centre Cartier : Tournant Transit Station
Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :	Campus Joliette : Unité Le Relais
Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :	Campus d'Huberdeau : Unité Le Relais
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :	Campus Chambly : L'Azimut L'Émergence La Passerelle Le Versant Campus St-Hyacinthe : Le Séjour

3.02 Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse qui effectuent l'évaluation des signalements et celles œuvrant dans la mission centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation dans les unités d'encadrement intensif visées par la présente annexe.

ANNEXE S

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CENTRES DE RÉADAPTATION OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée travaillant en centre de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Il est entendu qu'à des fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les usagers sont appelés, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue de les orienter vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail.

Aucune personne salariée ne peut être mise à pied ou supplantée directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des personnes salariées est effectué par des usagers.

ARTICLE 3 EMPLOIS PARA-TECHNIQUES

Instructeur ou instructrice

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit d'autres métiers prévus à la présente convention collective, à l'exception des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de technique comparable, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des usagers.

Fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des usagers.

En plus du salaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs ou instructrices reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur ou instructrice) suivant :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
86,96	89,39	91,71	94,00	97,29

ANNEXE T

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) comme devant offrir des soins à des usagers admis en unité spécifique.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 4, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 3 COURS DE FORMATION À L'APPROCHE DES USAGERS DES UNITÉS SPÉCIFIQUES

L'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet. Cette équivalence est calculée en fonction du nombre de personnes salariées travaillant dans une ou des unités spécifiques.

[1] Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

4.01 Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe :

CAPITALE-NATIONALE (03)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :
- Centre d'hébergement Saint-Antoine;
- Services de réadaptation aux adultes et aux aînés.

ESTRIE (05)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :
- Hôpital et centre d'hébergement Argyll.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre d'hébergement Pierre-Joseph-Triest;
- Centre d'hébergement Jeanne-Le Ber;
- Centre d'hébergement Benjamin-Victor-Rousselot.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre d'hébergement des Seigneurs;
- Centre d'hébergement Yvon-Brunet;
- Centre d'hébergement Armand-Lavergne;
- Centre d'hébergement Émilie-Gamelin.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre d'hébergement Paul-Gouin;
- Centre d'hébergement de Saint-Laurent.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :
- CHSLD Macamic.

LAVAL (13)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :
- Centre d'hébergement Idola-Saint-Jean.

LANAUDIÈRE (14)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :
- Centre d'hébergement des Deux-Rives.

MONTÉRÉGIE (16)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :
- Centre d'hébergement de Contrecœur.

4.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un centre d'hébergement et de soins de longue durée est reconnu par le MSSS comme devant offrir des soins à des usagers admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN), de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 4.01 de la présente annexe.

ANNEXE U

CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE AUX CONTRIBUTIONS ET À L'AIDE SOCIAL OU AIDE SOCIALE

1.01 La personne salariée du titre d'emploi aide social ou aide sociale reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou dans un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre emploi, et en tenant compte, s'il y a lieu, des dispositions des paragraphes 1.02 et 1.03.

Nonobstant l'alinéa précédent, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

1.02 Le premier échelon de l'emploi aide social ou aide sociale correspond à onze (11) ans de scolarité. Un échelon supplémentaire par année de scolarité additionnelle est accordé jusqu'à un maximum de deux (2) échelons supplémentaires.

1.03 La personne salariée du titre d'emploi aide social ou aide sociale inscrite au cours collégial de technique de travail social reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur bénéficie d'un échelon supplémentaire dans l'échelle de salaire de son emploi.

1.04 L'aide social ou aide sociale qui obtient le diplôme de technicien ou technicienne en travail social ou assistance sociale est classé dans l'échelle de salaire du technicien ou technicienne en travail social à l'échelon qui correspond au salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il ou elle recevait, ou s'il est plus avantageux pour la personne salariée, à l'échelon qui correspond à ses années d'expérience selon les dispositions du paragraphe 1.01 sauf quant à l'application des dispositions des paragraphes 1.02 et 1.03.

1.05 L'aide social ou aide sociale est assuré du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

1.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, pour la personne salariée à temps partiel chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

1.07 L'aide social ou aide sociale et le technicien ou la technicienne aux contributions qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie ou sexologie, obtiennent, chaque fois qu'elles complètent et réussissent une tranche de trente (30) crédits deux (2) échelons dans leur titre d'emploi.

ANNEXE V

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

Article 1 Champ d'application

1.01 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires à l'exception des personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants : externe en soins infirmiers, externe en inhalothérapie, candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière ou candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière auxiliaire.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Une entente visant à se soustraire au processus de titularisation conclue en vertu de la convention collective 2006-2010 continue de s'appliquer pourvu que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) personnes salariées ou moins en ETC. Dans le cas où le nombre de personnes salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements des titres d'emploi, l'entente devient caduque.

1.02 La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de la présente annexe :

- être détentrice d'un poste répondant aux modalités de la présente annexe dans un autre établissement du secteur de la Santé et des Services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de la présente annexe et prévoir les modalités applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

Article 2

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

Personne salariée à temps partiel :

Personne salariée à temps partiel désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. La personne salariée qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

2.02 (Ce paragraphe remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective)

La personne salariée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service national de main-d'œuvre (SNMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

2.03 La personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage sans motif valable est réputée avoir démissionné.

2.04 La personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 de la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste, par supplantation ou autrement, ou qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné.

2.05 (Ce paragraphe remplace les dispositions relatives à la notion de poste disponible prévues au paragraphe 15.05 de la convention collective)

Aux fins de l'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, selon les dispositions relatives aux mutations volontaires, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

2.06 Le dernier alinéa du paragraphe 22.18 et les deux (2) derniers alinéas des paragraphes 22.29A et 25.09 ne s'appliquent pas à la personne salariée visée par la présente annexe.

ANNEXE W

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième alinéa du paragraphe 12.11 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale ou technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE X

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EXTERNES EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 12.11 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou comme inhalothérapeute.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE Y

HORAIRES ATYPIQUES

La personne salariée et l'employeur peuvent, par entente, mettre en place un horaire atypique comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder seize (16) heures de travail. Une telle entente est d'une durée minimale d'un (1) an et est renouvelable.

Dans l'éventualité où l'entente prévoit une journée régulière de plus de douze (12) heures, l'employeur en avise le syndicat.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire atypique à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit horaire atypique en tenant compte de l'ancienneté.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective :

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalant aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 20.04 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé} \right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux :
  - congé spécial (paragraphe 22.20);
  - congé de paternité (paragraphe 22.21);
  - congé pour adoption (paragraphe 22.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et seize (16) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de seize (16) heures consécutives.

9. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

10. Paiement des heures non utilisées

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

11. Cessation de l'entente

L'employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l'horaire atypique, avec un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur et la personne salariée peuvent mettre fin à l'horaire atypique en tout temps, si elles en conviennent.

ANNEXE Z

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DU CENTRE MULTISERVICES DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX RIVIÈRE-DES-PRAIRIES[1]

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'aide-mécanicienne ou l'aide-mécanicien de machines fixes, à la mécanicienne ou au mécanicien de machines fixes et à la mécanicienne ou au mécanicien de machines frigorifiques qui exercent leur métier et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet visée à la présente annexe a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

La personne salariée qui commence à travailler en psychiatrie après le 1er juillet, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches et créditée au 1er janvier et au 1er juillet.

Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé.

2.02 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments et les primes[2], versée sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versée sur chaque paie;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif, versée sur chaque paie.

1 Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal.

2 Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de quart de rotation ne sont pas considérées.

2.04 La personne salariée qui, à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficiait d'une prime pour avoir suivi le cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques, continue de recevoir cette prime hebdomadaire à titre de privilège acquis. Le montant de la prime hebdomadaire :

- examen réussi :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
13,53	13,91	14,27	14,63	15,14

- examen non réussi :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
10,46	10,75	11,03	11,31	11,71

ANNEXE AA

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux des titres d'emploi suivants, à l'exception de celles visées à la lettre d'entente no 64 :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités de laboratoires;
- titres d'emploi œuvrant dans le centre d'activités d'électrophysiologie.
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités d'imagerie médicale (radiologie, médecine nucléaire et radio-oncologie);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de la présente annexe :

- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;
- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- détenir un poste dans le réseau de l'éducation.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de la présente annexe et prévoir les modalités applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

ARTICLE 2 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

Personne salariée à temps partiel désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. La personne salariée qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

ANNEXE BB

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TITRES D'EMPLOI D'INTERVENANTS OU D'INTERVENANTES SPÉCIALISÉ(E)S EN PACIFICATION ET EN SÉCURITÉ

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée de l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers :

- intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité (3547);
- intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe (3557).

ANNEXE CC

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2023

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Notes:

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa A) du paragraphe 8.33.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2024

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Notes :

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa B) du paragraphe 8.33.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2025

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Notes :

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa C) du paragraphe 8.33.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2026

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Notes :

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa D) du paragraphe 8.33. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à l'alinéa 1 du paragraphe 8.34.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2027

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Notes :

- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Les taux de salaire tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa E) du paragraphe 8.33. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à l'alinéa 2 du paragraphe 8.34.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

ANNEXE DD

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
5324	Acheteur	11	
5313	Adjoint à la direction	12	
5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration	10[3]	
5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat	10[3]	
5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration	8	
5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat	8	
5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration	7	
5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat	7	
5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration[4]	5	
5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat[4]	5	
1104	Agent d'approvisionnement	20	
1533	Agent de formation	21	
1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
1101	Agent de la gestion du personnel	21	
1105	Agent de la gestion financière	20	
1559	Agent de modification du comportement	22	
1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
1553	Agent de relations humaines	22	
1244	Agent d'information	20	
2688	Agent d'intégration, classe 1	16	
2688	Agent d'intégration, classe 2	16	
3545	Agent d'intervention[4]	8	
3555	Agent d'intervention chef d'équipe[4]	9	
3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe[4]	9	

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique[4]	8	
3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe[4] ~~(3)~~	9	
1651	Agent en techniques éducatives	20	
3244	Aide de service	3	X
6414	Aide général	3	X
6415	Aide général en établissement nordique	6	X
2588	Aide social	14	
6299	Aide-cuisinier	4	X
6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
1123	Analyste en informatique	21	
1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
2251	Archiviste médical	15	
2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
5187	Assistant de recherche	9	
2203	Assistant en pathologie	15	
3462	Assistant en réadaptation	9	
3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
2242	Assistant-chef du service des archives	17	
2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
2489	Assistant-infirmier-chef ou assistant du supérieur immédiat	21	
1254	Audiologiste	23	

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3587	Auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe[5]	10	X
5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
1114	Avocat	-[6]-	
1200	Bactériologiste	22	
1206	Bibliothécaire	21	
1202	Biochimiste	22	
6303	Boucher	7	X
3485	Brancardier	4	
6320	Buandier	4	X
6312	Caissier à la cafétéria	3	X
6395	Calorifugeur	6	X
2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	19	
1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
2106	Chargé de production	10	
2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
2699	Chef de module	18	
6340	Coiffeur	5	X
5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
6336	Conducteur de véhicules	6	X
6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
1106	Conseiller aux établissements	-[6]-	
1701	Conseiller d'orientation	21	
1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
1115	Conseiller en bâtiment	24	
1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
1538	Conseiller en éthique	22	

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
1539	Conseiller en génétique	23	
1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	18	
6374	Cordonnier	4	X
6327	Couturier	4	X
1544	Criminologue	22	
6301	Cuisinier	10	X
2271	Cytologiste	16	
6409	Dessinateur	7	
1219	Diététiste-nutritionniste	22	
6365	Ébéniste	10	X
2691	Éducateur, classe 1	16	
2691	Éducateur, classe 2	16	
1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
6354	Électricien	10	X
6423	Électromécanicien	11	
6370	Électronicien	9	X
1230	Ergothérapeute	23	
6369	Ferblantier	10	X
6438	Gardien	4	
6349	Gardien de résidence	6	X
1540	Génagogue	20	
2261	Hygiéniste dentaire	16	
1702	Hygiéniste du travail	20	
2253	Illustrateur médical	12	

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
2471	Infirmier	19	
2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3455	Infirmier auxiliaire	14	
3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
2459	Infirmier chef d'équipe	20	
1911	Infirmier clinicien	22	
1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
2491	Infirmier en dispensaire	22	
2462	Infirmier moniteur	19	
1915	Infirmier praticien spécialisé [(4)]	28	
1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
1205	Ingénieur biomédical	23	
2244	Inhalothérapeute	18	
2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3547	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité[5]	10	
3557	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité chef d'équipe[5]	11	
6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
1660	Jardinier d'enfants	20	
6363	Journalier	4	X
6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
5141	Magasinier	7	
6356	Maître-électricien	12	X
6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6357	Maître-plombier	10	X

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
6380	Mécanicien de garage	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 2	10	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 3	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 4	9	X
6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
6364	Menuisier	9	X
3687	Moniteur en éducation	8	
3699	Moniteur en loisirs	7	
6407	Nettoyeur	4	X
5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
5130	Opérateur en système de production braille	5	
2363	Opticien d'ordonnances	14	
1551	Organisateur communautaire	22	
1656	Orthopédagogue	22	
1255	Orthophoniste	23	
2259	Orthoptiste	18	
6373	Ouvrier de maintenance	6	X
6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
6302	Pâtissier-boulanger	7	X
6362	Peintre	6	X
2287	Perfusionniste clinique	23	
2254	Photographe médical	12	
1233	Physiothérapeute	23	
6368	Plâtrier	5	X
6359	Plombier ou mécanicien en tuyauterie	10	X
6344	Porteur	3	X

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
6341	Portier	1	X
6398	Préposé à la buanderie	3	X
3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3251	Préposé à l'accueil	5	
3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3685	Préposé à l'unité ou au pavillon	6	X
3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3204	Préposé au transport	3	
6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3203	Préposé aux autopsies	6	
3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3477	Préposé aux bénéficiaires chef d'équipe[~~(3)~~]	10	X
5117	Préposé aux magasins	4	
3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3247	Préposé en orthopédie	7	
3223	Préposé en physiothérapie ou ergothérapie	7	
3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	8	
3449	Préposé en salle d'opération	6	
3229	Préposé senior en orthopédie	8	
6325	Presseur	3	X
1652	Psychoéducateur	22	
1546	Psychologue	24	
2273	Psychotechnicien	13	

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
3461	Puéricultrice / garde-bébé	12	
1658	Récréologue	20	
6382	Rembourreur	7	X
2694	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
1570	Réviseur	23	
5321	Secrétaire juridique	9	
5322	Secrétaire médicale	9	
6367	Serrurier	8	X
1572	Sexologue	22	
1573	Sexologue clinicien	23	
1554	Sociologue	19	
2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
6361	Soudeur	10	X
1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
1109	Spécialiste en procédés administratifs	-6-	
1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
6422	Surveillant en établissement	8	
3679	Surveillant-sauveteur	6	X
2102	Technicien aux contributions	14	
3224	Technicien classe B	9	
2360	Technicien de braille	12	
2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
2101	Technicien en administration	14	
6317	Technicien en alimentation, classe 1	9	

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
6317	Technicien en alimentation, classe 2	9	
2333	Technicien en arts graphiques	12	
2258	Technicien en audiovisuel	12	
2374	Technicien en bâtiment	15	
2275	Technicien en communication	12	
2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
2257	Technicien en diététique	14	
2356	Technicien en documentation	13	
2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
2370	Technicien en électricité industrielle	13	
2381	Technicien en électrodynamique	13	
2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
2371	Technicien en électromécanique	13	
2369	Technicien en électronique	14	
2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
2367	Technicien en génie biomédical	15	
2285	Technicien en gérontologie	13	
2280	Technicien en horticulture	13	
2702	Technicien en hygiène du travail	16	
2123	Technicien en informatique	14	
2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
2228	Technicien en pharmacie	15	
2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
2368	Technicien en prévention	13	
2584	Technicien en recherche sociale	13	
2586	Technicien en travail social	16	
2112	Technicien juridique	14	
2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	

Nos titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[(2)]	Taux unique
2223	Technologiste médical	16	
2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	16	
2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
2295	Technologue en physiothérapie	16	
2262	Technologue en prothèses et appareils dentaires	14	
2222	Technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique)	17	
2207	Technologue en radio-oncologie	16	
2217	Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome	18	
2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
1258	Thérapeute par l'art	22	
1241	Traducteur	19	
2375	Travailleur communautaire	16	
3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
1550	Travailleur social	22	

Notes :

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emplois, se référer à la nomenclature.

[2] Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

[3] Le rangement 11 sera applicable au plus tard le 2 avril 2025, selon les modalités convenues entre les parties.

[4] Pour connaître la date d'abolition du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

[5] Pour connaître la date de création du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

[6] Rangement non défini.

ANNEXE EE

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emploi	Titres d'emploi[1]	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence[2]	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	1	3-1915	97,5
2204	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	1	3-2205	91,0
2206	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en radio-oncologie	1	3-2207	91,0
2209	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	1	3-2208	91,0
2216	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de l'échographie médicale	1	3-2217	91,0
2283	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en électrophysiologie médicale	1	3-2286	91,0
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

1 Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emploi sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emploi, se référer à la nomenclature.

2. 2 – Centres de services scolaires et des commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 – Collèges.

ANNEXE FF

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée qui n'est pas visée par le paragraphe 2.01 de la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévus à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eût été une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie, mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

[1] Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ANNEXE GG

RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ DE FIN DE SEMAINE AVEC PRIME BONIFIÉE

ARTICLE 1 Champ d'application

La personne salariée de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut bénéficier du présent aménagement du temps de travail.

La personne salariée de la catégorie de personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers et le personnel du secteur hygiène-salubrité, œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peuvent également bénéficier du présent aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

L'aménagement du temps de travail est d'une durée minimale de six (6) mois et est renouvelable.

Nonobstant l'alinéa précédent, une personne salariée qui est aux études à temps complet ou à temps partiel peut bénéficier de cet aménagement du temps de travail pour une durée inférieure à 6 mois. La durée doit être adaptée aux exigences de son programme d'études.

ARTICLE 2 Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur et selon les besoins du service, bénéficier d'un horaire de travail de cinq (5) quarts de travail de 12 heures ou de 12,25 heures, soit une prestation de travail de 11,25 heures, par jour par période de quatorze (14) jours, et ce, uniquement entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi et avec rotation de quarts.

La personne salariée bénéficiant de cet horaire reçoit une prime équivalente à seize pour cent (16 %) de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, pour les jours travaillés de fin de semaine, et ce, en plus des autres primes prévues à la convention collective qui lui sont applicables.

Sur une base annuelle, afin de répondre à la définition de personne salariée à temps complet, la personne salariée peut demander de convertir en temps chômé une partie des primes de soir, de nuit ou de fin de semaine et de la prime de seize pour cent (16 %) après l'utilisation de dix (10) jours de congé annuel, de douze (12) congés fériés et de trois (3) congés de maladie pour motifs personnels. L'ajustement des congés annuels, des congés fériés et des congés de maladie pour motifs personnels doit être fait au prorata de la durée de l'aménagement du temps de travail. La personne salariée peut également effectuer des quarts de travail à taux régulier au lieu de convertir en temps chômé les primes.

La personne salariée qui désire se prévaloir de l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée, mais sans rotation de quarts peut, après entente avec l'Employeur, être stabilisée sur le quart de nuit sans perte des avantages prévus à la présente annexe.

ARTICLE 3 Cessation de l'entente

L'employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l'aménagement du temps de travail à la suite d'un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur et la personne salariée visée peuvent mettre fin à l'aménagement du temps de travail en tout temps si elles en conviennent.

PARTIE III

APPENDICE

APPENDICE NO 1

Les dispositions de l'article 30 (Sécurité et santé) tiennent lieu des dispositions prévues au chapitre IV de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1), à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

PARTIE IV

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

CONCERNANT LE NOMBRE DE PUÉRICULTRICES/GARDE-BÉBÉS, INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES AUXILIAIRES À ÊTRE INSCRITS AU SNMO

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- que le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au service national de main-d'œuvre (SNMO) n'excède pas soixante-trois (63);

2- que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3- qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du SNMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4- dans le cas où le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au SNMO est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire national sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE AUX AGENTS ADMINISTRATIFS OU AUX AGENTES ADMINISTRATIVES, CLASSE 2 – SECTEURS SECRÉTARIAT ET ADMINISTRATION

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter du 1er janvier 2021 et jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée à l'article 3 de la présente lettre d'entente, bénéficie d'un montant forfaitaire équivalent à 2 % du salaire de base à l'échelle pour chaque heure rémunérée[1] pendant cette période.

Ce montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite et ne fait pas partie du salaire.

Les primes versées en pourcentage ne s'appliquent pas sur ce montant forfaitaire.

ARTICLE 2 MAJORATION DE SALAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée détenant un (1) ou deux (2) des titres d'emploi visés à l'article 3 de la présente lettre d'entente reçoit une majoration de salaire de 3,5 %.

Le pourcentage de la majoration de salaire est diminué de tout ajustement salarial[2] ou de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

Par ailleurs, aux fins du versement de correctifs d'équité salariale, le cas échéant, les montants versés pour la majoration de salaire seront soustraits des montants dus par l'employeur.

ARTICLE 3 TITRES D'EMPLOI VISÉS

La personne salariée doit détenir un (1) ou deux (2) des titres d'emploi suivants :

- Agent administratif ou agente administrative, classe 2 – secteur secrétariat (5314);
- Agent administratif ou agente administrative, classe 2 – secteur administration (5315).

---

1 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

2 Incluant tout ajustement salarial découlant d'une entente négociée entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

CONCERNANT LA RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE DANS LE CADRE DU COURS DE MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Dans le cadre des dispositions relatives à la reconnaissance de scolarité additionnelle pour les professionnels ou professionnelles, la personne salariée, ayant complété et réussi vingt-sept (27) crédits de cours théoriques du programme de maîtrise en Service social de l'Université Laval, bénéficie des dispositions de l'article 5 de l'annexe G comme si elle avait complété et réussi trente (30) crédits pourvu que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur reconnaisse les études de cette personne salariée comme équivalant à une année d'étude.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À LA DÉSINSTITUTIONNALISATION DES PERSONNES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL

ARTICLE 1 OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables aux personnes salariées visées par la désinstitutionnalisation.

1.02 Elle s'applique lors de l'abolition de postes ou du transfert de personnes salariées détentrices de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des usagers.

1.03 Elle s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dans une unité de vie ou dans un département visé à l'alinéa précédent, lorsqu'il y a concurremment d'autres mesures ayant pour effet d'abolir des postes ou de transférer des personnes salariées.

1.04 Dans l'éventualité de la fermeture totale ou partielle d'une ressource d'hébergement créée dans le cadre de la désinstitutionnalisation, la présente entente s'applique également aux personnes salariées si cette fermeture résulte d'une seconde désinstitutionnalisation telle que définie au présent article.

1.05 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve des dispositions suivantes :

ARTICLE 2 ÉVALUATION DES BESOINS

2.01 Les parties conviennent de la mise en place par unité de vie et/ou par département, etc. d'une ou d'équipes multidisciplinaires regroupant, entre autres, les intervenants ou intervenantes directement impliqués auprès des usagers.

2.02 L'équipe évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque usager et, s'il y a lieu, recommande le type de ressource d'hébergement approprié pour chacun d'eux.

2.03 L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

ARTICLE 3 EMPLOI

3.01 Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste, et ce, quelle que soit leur ancienneté.

3.02 Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 14 à l'exclusion du paragraphe 14.18 et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.

3.03 Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement.

3.04 Les dispositions prévues au paragraphe 15.01, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéfices, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de replacement à l'établissement s'appliquent à ces personnes salariées.

3.05 Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur replacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement ou, le cas échéant, suite à une entente entre les parties locales, dans un autre établissement; dans ce dernier cas, la personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective.

3.06 Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'avoir un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3.07 Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalant à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS D'APPLICATION

4.01 L'employeur et les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 peuvent convenir d'arrangements particuliers tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

4.02 Dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire et du remboursement des frais de déménagement prévus à la convention collective.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction dans leur nouveau poste.

4.03 Toute mésentente relative à l'application de la présente lettre d'entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent le dépôt du grief.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans la présente section sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie de l'usager.

Désignation des arbitres appelés à siéger sur une mésentente relative à l'article 2 :

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties locales s'entendent pour désigner la ou les personnes qui sera ou seront éventuellement appelées à entendre le ou les griefs relatifs à l'article 2.

À défaut d'entente sur les choix de ces personnes ou, si cette ou ces personnes désignées n'est ou ne sont pas disponibles pour entendre le grief dans les délais prescrits, les parties locales recourent aux services de la première personne parmi les suivantes qui est disponible :

RÉGION OUEST[1]	**RÉGION EST**[2]
HAMELIN, François	CÔTÉ, Gabriel M.
MARTIN, Claude	GAGNON, Huguette
	MÉNARD, Jean
	MORIN, Marcel

4.04 Les griefs soumis relativement à l'application de la présente lettre d'entente sont considérés comme des griefs prioritaires au sens du paragraphe 11.42 de la convention collective.

[1] Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

[2] Le secteur Est comprend les régions suivantes: Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

LIANT LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL LANAUDIÈRE ET LE CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE

1- Les personnes salariées titulaires de poste à l'emploi du Centre hospitalier régional de Lanaudière[1] au 1er janvier 1981 qui bénéficiaient à cette date de la prime prévue au paragraphe 2.01 et des congés mobiles à l'article 3 de l'annexe A continuent d'en bénéficier à compter de cette date tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel au 1er janvier 1981 qui bénéficiaient à cette date de la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 et/ou de la prime prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe A ont droit au paiement de ce bénéfice à compter de cette date, jusqu'à ce qu'elles aient obtenu ou obtiendront un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application de l'article 4 de l'annexe A ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

---

[1] Du Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

LIANT LE SYNDICAT DU CENTRE HOSPITALIER DE CHARLEVOIX ET DU CENTRE D'ACCUEIL D'HÉBERGEMENT PIERRE DUPRÉ (CSN) ET LE CENTRE HOSPITALIER DE CHARLEVOIX

1- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix[1] à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui bénéficient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques ou les cours équivalents tel que prévu à l'article 2 de l'annexe A continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

De plus, l'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées qui sont à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques, selon les conditions prévues à l'article 2 de l'annexe A.

2- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.25 de la convention collective continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins généraux de courte durée dans un des titres d'emplois suivants :

- préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- chef de module (2699);
- moniteur ou monitrice en éducation (3687);
- assistant ou assistante en réadaptation (3462);
- puéricultrice/garde-bébé (3461);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686).

3- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix avant le 1er juillet 1991 continuent de bénéficier des dispositions de l'article 3 de l'annexe A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

---

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE AU COMITÉ SUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

Les parties nationales conviennent de la mise sur pied d'un comité sur la main-d'œuvre en technologie médicale.

MANDATS DU COMITÉ

En tenant compte des champs de pratique professionnelle, ce comité aura pour mandats de :

A- Prendre connaissance et faire l'examen :

- de l'impact sur la main-d'œuvre des divers modes d'organisation du travail et des changements technologiques;
- des besoins de main-d'œuvre actuels et futurs ainsi que les besoins en termes de développement des ressources humaines;
- de prospective de nouveaux champs professionnels;
- des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, projet de transformation ou de réorganisation des laboratoires ou autres services, développements médicaux, accessibilité aux services publics, etc.);
- de toute autre information pertinente.

B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux établissements et aux parties négociantes, tous les avis qu'il jugera à propos de faire.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité sur la main-d'œuvre en technologie médicale sera composé de :

- cinq (5) personnes désignées par la partie patronale;
- cinq (5) personnes désignées par la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN);
- personnes choisies par les deux parties pour leur expertise.

FONCTIONNEMENT ET PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de ses mandats, établit son plan de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ D'ÉTUDE SUR LES BESOINS DE FORMATION EN RÉGIONS NORDIQUES

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité d'étude sur les besoins de formation dans les établissements visés à l'annexe F. Ce comité est composé, d'une part, de trois (3) représentants de la partie syndicale et, d'autre part, de trois (3) représentants de la partie patronale.

Le comité a pour mandat :

1- d'analyser le niveau de scolarisation générale des autochtones en rapport avec les différents emplois qui pourraient leur être accessibles;

2- d'examiner la possibilité de mettre sur pied des programmes propres à répondre aux besoins de formation de base et/ou technique des autochtones qui pourraient leur permettre d'accéder à des emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux;

3- de faire les recommandations nécessaires au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) concerné sur les besoins de formation identifiés.

Ces recommandations sont également soumises au ministère de la Santé et des Services sociaux, au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et aux institutions d'enseignement concernées.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES PRÉVUE À L'ARTICLE 23 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) d'une part et de la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et la Fédération des professionnèles - CSN (FP-CSN) d'autre part peuvent, au besoin, se rencontrer pour modifier la liste des médecins-arbitres apparaissant au paragraphe 23.27-3) de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL SUR LES EFFETS DE L'ÉLARGISSEMENT D'ACTIVITÉS ET SUR LES INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité national de travail portant sur les effets de l'élargissement d'activités et sur les infirmières praticiennes spécialisées (IPS).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

- contribuer à l'évaluation des effets de l'élargissement des activités réservées ou non sur toutes les catégories de personnel, et ce, dans le but d'optimiser leur contribution aux activités réservées ou non et recommander, le cas échéant, des modifications afin de favoriser l'implantation de la nouvelle organisation du travail;
- étudier les tâches et l'organisation du travail des IPS et l'impact du changement de leurs rôles et responsabilités et recommander, le cas échéant, des modifications.

Le comité produit un bilan final au plus tard six (6) mois précédent l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE AUX EXPÉRIENCES-PILOTES

La présente entente a pour but de convenir d'un instrument permettant aux parties négociantes au niveau national d'encadrer la réalisation des expériences-pilotes en établissements qu'elles auront décidé d'initier. Ces expériences-pilotes visent à vérifier des hypothèses de modifications aux conventions collectives convenues entre les parties négociantes au niveau national ou à déblayer des pistes de solutions qu'elles veulent valider.

I - DÉMARCHE D'ENCADREMENT NATIONAL D'EXPÉRIENCES-PILOTES

Aux fins de l'encadrement d'expériences-pilotes, les parties négociantes au niveau national conviennent de ce qui suit :

1. Les parties négociantes au niveau national négocient et agréent les sujets pour lesquels elles désirent réaliser des expériences-pilotes.

2. Les parties négociantes au niveau national négocient et agréent une grille d'enquête et d'analyse des problèmes sur les sujets retenus. La grille comprend la définition d'indicateurs et est expédiée aux parties locales qu'elles ont identifiées.

3. Les parties locales forment des comités conjoints ayant pour mandat d'encadrer les expériences-pilotes et de voir à leur réalisation.

4. Les comités conjoints formés par les parties locales ou à défaut, chaque partie locale, produisent un rapport aux parties négociantes au niveau national qui négocient et agréent les solutions, suite à l'analyse des données recueillies à même les grilles d'enquête et d'analyse et des rapports des comités conjoints locaux ou des parties locales. Le délai de production de ces rapports est convenu par les parties négociantes au niveau national selon la nature de l'expérience-pilote.

5. Les solutions agréées au paragraphe 4 sont appliquées à titre expérimental dans certains centres identifiés par les parties négociantes au niveau national. Lesdites solutions sont appliquées dans ces centres pendant une période convenue par les parties négociantes au niveau national.

6. Au terme de cette période, les parties locales bénéficient d'un (1) mois pour évaluer conjointement les résultats quant aux solutions expérimentées et faire rapport aux parties négociantes au niveau national.

7. Suite à l'analyse des rapports produits par les parties locales, les parties négociantes au niveau national négocient et agréent, s'il y a lieu, les dispositions de la convention collective relatives aux sujets traités dans le cadre des expériences-pilotes.

II - DÉMARCHE D'ENCADREMENT LOCAL D'EXPÉRIENCES-PILOTES

Les parties négociantes au niveau national conviennent de cette entente d'encadrement des expériences-pilotes portant sur des sujets à convenir entre elles.

1. Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité conjoint ayant pour mandat d'encadrer les expériences-pilotes et de voir à leur réalisation.

2. Rôle du comité conjoint

Le comité doit :

- être responsable de la réalisation de l'expérience-pilote préalablement convenue par les parties négociantes au niveau national;
- faire rapport aux parties négociantes au niveau national selon l'échéancier que ces dernières ont prévu;
- voir à l'application locale des décisions et des recommandations des parties négociantes au niveau national.

De manière plus spécifique le comité doit, entre autres :

- s'approprier la démarche, les sujets de l'expérience-pilote et les indicateurs convenus par les parties négociantes au niveau national;
- déterminer les problèmes du milieu de travail reliés aux sujets de l'expérience-pilote et les priorités d'intervention en complétant la grille d'enquête et d'analyse convenue par les parties négociantes au niveau national;
- élaborer des pistes de solutions et les soumettre aux parties négociantes au niveau national;
- recevoir, analyser et expérimenter localement les solutions agréées par les parties négociantes au niveau national.

3. Conditions préalables

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité doivent :

- avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche des solutions;
- compléter la grille d'analyse et d'enquête nationale et convenir du diagnostic relatif à leur centre.

4. Composition du comité

Le comité est composé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur :

- les personnes représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 7.13 de la convention collective;
- l'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources extérieures après consentement des deux parties.

5. Fonctionnement du comité

Les décisions du comité sont prises sur la base du consensus. En l'absence de consensus sur les rapports à être acheminés aux parties négociantes au niveau national, chaque partie locale fait rapport à la partie négociante qui la représente.

Les sujets traités par le comité conjoint doivent l'être dans le respect de la convention collective et des conditions de travail existantes sauf lorsque des ententes spécifiques comprenant des sujets et périodes d'expérimentation ont été conclues entre les parties négociantes au niveau national. Le syndicat demeure le seul et unique interlocuteur habilité à représenter les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

Les rencontres du comité, les travaux requis et la formation dont les parties locales auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

6. Durée de l'entente

La présente entente est valable pour la période d'expérimentation déterminée par les parties négociantes au niveau national, aux termes de laquelle une évaluation de l'expérience-pilote est faite par les parties locales et un rapport soumis aux parties négociantes au niveau national.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE À DES PROJETS PILOTES

Les parties conviennent de mettre en place dans des établissements du secteur de la santé et des services sociaux des projets pilotes dans le cadre de la lettre d'entente no 11 relative aux expériences-pilotes, notamment sur les sujets suivants :

- changements technologiques;
- travail en équipe;
- santé et sécurité pour les personnes salariées ayant subi une lésion professionnelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE AU RÈGLEMENT DES GRIEFS DANS LES ÉTABLISSEMENTS FAISANT L'OBJET D'UNE DÉCISION DE FERMETURE

PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

1- Tous les griefs non mandatés sont soumis à la procédure de médiation arbitrale et sont visés par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

2- Les parties s'entendent sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre au plus tard quatre (4) mois avant la date de fermeture; dans le cas où le délai entre l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente et la fermeture prévue est inférieur à quatre (4) mois, les parties s'entendent sur le choix de cette personne dans les sept (7) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente. Dans le cas où la date de fermeture est devancée et que le délai de quatre (4) mois devient inapplicable, les parties s'entendent sur le choix de cette personne dans les sept (7) jours de l'annonce de la décision de fermeture.

S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

3- Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'il juge appropriée.

4- Le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Il peut également décider de ne procéder que sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

5- Avant de rendre sa décision, le médiateur-arbitre doit permettre aux parties et à leurs témoins, si elles le désirent, de se faire entendre.

La décision écrite et motivée doit normalement suivre dans les quinze (15) jours.

6- Il doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ.

7- La décision du médiateur-arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale. Elle est finale et exécutoire.

8- Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

9- Les frais et honoraires du médiateur-arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

10- À la fermeture d'un établissement visé à la présente lettre d'entente, le ministère de la Santé et des Services sociaux voit à ce que soient assumées les obligations résultant d'une décision d'un arbitre ou du médiateur-arbitre pour toutes les personnes salariées desdits établissements.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Au 1er avril de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement. À cet effet, il fournit les informations suivantes :

- le titre d'emploi;
- le service;
- le statut lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel et le nombre d'heures rattaché au poste;
- le quart de travail;
- le poste vacant ou titularisé.

2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la date de transmission des informations prévues au paragraphe 3, d'examiner les assises économiques incluant les études, de proposer toute alternative, suggestion ou modification qui pourrait contribuer au projet de l'établissement.

3. Aux fins de permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les services (ou les unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information jugée pertinente.

4. Les dispositions de la présente lettre d'entente n'ont pas pour effet d'empêcher l'application du paragraphe 14.09 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET AUX ÉTUDES

Les parties négociantes reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille, le travail et les études. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail-études dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties négociantes encouragent les parties locales à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales, ainsi que celles relatives aux études avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

Comité paritaire local intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études

Les parties négociantes recommandent aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études, dont, le cas échéant, les mandats sont notamment :

- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation famille-travail-études;
- d'analyser les données recueillies;
- de proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets pilotes.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par les parties locales.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES REPLACÉES ENTRE LE 1ER JUIN 1997 ET LE 29 JUIN 1998

La présente lettre d'entente s'applique à la personne salariée qui bénéficiait du régime de sécurité d'emploi et qui a été replacée entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998.

Cette personne salariée ne peut recevoir dans son nouveau poste un salaire inférieur à son indemnité de mise à pied.

De plus, le salaire hebdomadaire de la personne salariée à temps partiel replacée dans un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures inférieur à la moyenne des heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied continue d'être établi sur la base de cette moyenne, et ce, tant qu'elle n'effectue pas une mutation volontaire.

Cette personne salariée à temps partiel est assignée jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures égal à la différence entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle a été replacée. Elle peut être assignée pour compléter un quart de travail même s'il ne lui reste à faire qu'une fraction de ce quart pour combler l'écart entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle a été replacée.

Aux seules fins de l'alinéa précédent, elle est considérée inscrite sur l'équipe de remplacement. Elle peut aussi s'inscrire sur la liste de rappel pour compléter une semaine normale ou régulière de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

LIANT LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CH STE-THÉRÈSE DE SHAWINIGAN ET LE CENTRE HOSPITALIER DU CENTRE DE LA MAURICIE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'INSTITUT ROLAND SAUCIER ET LE COMPLEXE HOSPITALIER DE LA SAGAMIE

1- Les personnes salariées membres d'un syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente titulaires de poste à l'emploi du Centre Hospitalier du Centre de la Mauricie[1] et du Complexe Hospitalier de la Sagamie[2] au 1er mai 2000 bénéficient de la prime prévue au paragraphe 2.01 et des congés mobiles à l'article 3 de l'annexe A tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées membres d'un syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente inscrites sur la liste de rappel au 1er mai 2000 bénéficient de la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 et/ou de la prime prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe A, jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées membres d'un syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente qui ont ou qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application des articles 4 ou 5 de l'annexe A ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

---

1 Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

2 Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

LIANT LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS D'HÔPITAUX DE L'ANNONCIATION ET LE CENTRE HOSPITALIER ET CENTRE DE RÉADAPTATION ANTOINE-LABELLE

1- Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente titulaires de poste à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle[1] au 1er mai 2000 qui bénéficient de la prime prévue au paragraphe 2.01 et des congés mobiles à l'article 3 de l'annexe A continuent d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente inscrites sur la liste de rappel au 1er mai 2000 qui bénéficient de la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 et/ou de la prime prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe A continuent d'en bénéficier jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application de l'article 4 de l'annexe A ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle au 1er mai 2000 qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.25 de la convention collective continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins généraux de courte durée dans un des titres d'emplois suivants :

- agent ou agente d'intégration (2688);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);
- moniteur ou monitrice en éducation (3687);
- assistant ou assistante en réadaptation (3462);
- préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- responsable d'unité de vie ou réadaptation (2694);
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686).

[1] Du Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU CENTRE DE RÉADAPTATION LE CLAIRE FONTAINE

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval[1] avant le 14 septembre 1990 qui bénéficiaient le 22 octobre 1992 de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou les cours équivalents tel que prévu à l'article 3 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (1990-91) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

De plus, l'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées qui étaient à l'emploi de l'établissement avant le 14 septembre 1990, les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques selon les conditions prévues à l'article 3 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (1990-91).

2. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval avant le 14 septembre 1990 qui bénéficiaient le 22 octobre 1992 de la prime en psychiatrie prévue à l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (1990-91) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont directement reliées aux soins des bénéficiaires.

3. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval avant le 14 septembre 1990 continuent de bénéficier des dispositions de l'article 6 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (1990-91) tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU C.S.D.I. MAURICIE/CENTRE DU QUÉBEC ET DU C.R.D.I. CHAUDIÈRE-APPALACHES

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec[1] ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches[2] qui bénéficient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou les cours équivalents tel que prévu à l'article 3 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (2000-2003) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

De plus, l'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées qui étaient à l'emploi de l'établissement avant le 1er mai 2000, les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques selon les conditions prévues à l'article 3 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (2000-2003).

2. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue à l'article 5 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (2000-2003) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont reliées à la réadaptation, aux soins et à la surveillance des bénéficiaires

3. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches continuent de bénéficier des dispositions de l'article 6 de l'annexe A de la convention collective des Centres Hospitaliers Publics (2000-2003) tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

4. Les personnes salariées qui étaient à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 et qui ont été transférées avant cette date au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches bénéficient des dispositions des paragraphes 1 à 3 de la présente lettre d'entente.

---

1 Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

2 Du Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE AUX CONDITIONS DES INFIRMIERS OU INFIRMIÈRES OU DES INFIRMIERS CLINICIENS OU INFIRMIÈRES CLINICIENNES ŒUVRANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES

La présente lettre d'entente s'applique aux personnes salariées visées par les annexes D et N.

Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, un avant-poste ou un dispensaire est un point de service où la personne salariée, en plus de ses fonctions d'infirmier ou d'infirmière ou d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne, fait des évaluations des usagers qui permettent au médecin d'effectuer à distance un diagnostic et de déterminer les interventions appropriées. Elle est de plus appelée à accomplir des activités et des interventions qui sont généralement réservées aux médecins dans d'autres milieux de travail.

L'infirmier ou l'infirmière, l'infirmier clinicien ou l'infirmière clinicienne visé par l'alinéa précédent reçoit en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
210,00	216,00	222,00	228,00	236,00

La personne salariée à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.

Malgré les dispositions du paragraphe 5.03 de l'annexe D, l'infirmier ou l'infirmière bénéficie, pour la durée de son assignation dans un dispensaire, de l'avancement d'échelon(s) ou de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire, pourvu qu'elle soit reconnue.

Le supplément prévu à la présente lettre d'entente ne s'applique pas à la personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmier en dispensaire ou d'infirmière en dispensaire (2491).

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE DU TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détenant le titre d'emploi de psychologue (1546).

ARTICLE 2 MAJORATION DE SALAIRE

La personne salariée visée a droit à une majoration de salaire de 10,0 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration salariale est applicable sur le taux de base horaire de la personne salariée[1].

Méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale[2]

Le pourcentage de majoration salariale est diminué de tout ajustement salarial[3] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la clause 8.33 et de l'ajustement salarial prévu à la clause d'ajustement 8.34.

La diminution de la majoration salariale est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage de la majoration salariale est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Le pourcentage de référence de la majoration salariale, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Mathématiquement :

$$\%\ Majoration\ salariale_{t+1} = \left[\left(\frac{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_t \times (1 + \%\ Majoration\ salariale_t / 100)}{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent[4].

---

1 La personne salariée qui reçoit la majoration salariale, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée hors taux ou hors échelle.

2 Le calcul de la majoration salariale est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

3 Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

4 Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Le pourcentage obtenu, de la majoration salariale, est arrondi à une décimale après la virgule.[1]

Si, au cours de la durée de la convention collective, la majoration salariale est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat.

ARTICLE 3~~2~~ PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

La personne salariée visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,5% de son taux de base horaire, bonifié de la majoration salariale prévue à l'article 2, si elle travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

Le nombre d'heures est constitué des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence suivantes :

- Les congés suivants prévus à la convention collective :
  - les congés annuels;
  - les congés fériés;
  - les congés de maladie;
  - les congés mobiles;
  - les congés spéciaux en vertu des paragraphes 22.19 et 22.19A;
  - les congés sociaux en vertu de l'article 25.
- Les libérations syndicales rémunérées par l'employeur ou remboursées par le syndicat lorsqu'il est prévu que la personne salariée visée est au travail;
- La formation offerte par l'employeur et prévue à l'horaire de travail;
- Les absences rémunérées par l'employeur en vertu de l'article 59 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou de l'article 36 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);
- Les périodes d'invalidité prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2028.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée à temps partiel en y faisant les adaptations suivantes :

- Les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention;
- Les heures d'absence rémunérées en bénéfices marginaux coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne salariée sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

[1] Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le deuxième chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième chiffre est inférieur à cinq. Si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier est porté à l'unité supérieure et le deuxième et les suivants sont retranchés.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES QUI ONT SUIVI LE COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES CHRONIQUES

La personne salariée qui le 14 mai 2006 recevait la prime hebdomadaire relative au cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires chroniques continue de la recevoir tant qu'elle occupe les mêmes fonctions chez le même employeur.

Cette prime est la suivante :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
10,93	11,24	11,53	11,82	12,23

LETTRE D'ENTENTE NO 24

CONDITIONS APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DE L'AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE ET DE L'AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC

CHAMP D'APPLICATION

Cette lettre d'entente s'applique à toutes les personnes salariées qui le 14 mai 2006 étaient à l'emploi de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale[1] ou de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec[2].

L'employeur accorde, pas plus d'une (1) fois par année, un congé avec solde d'une (1) journée lors de son déménagement. Cependant, la personne salariée s'engage à aviser l'employeur au moins un (1) mois à l'avance sauf en cas de force majeure auquel cas elle avise le plus tôt possible.

---

1 Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

2 Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX AUXILIAIRES AUX SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX

Les auxiliaires aux services de santé et sociaux autrefois à l'emploi de la Société de Service social aux Familles et maintenant à l'emploi des établissements de la région sociosanitaire de Montréal dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse pour lesquelles a été reconnue une équivalence par l'employeur et le ministère de la Santé et des Services sociaux entre un programme spécial de cours qu'elles ont suivi et le cours de quatre cent quatre-vingt (480) heures du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, continueront de bénéficier de cette reconnaissance pendant la durée de la présente convention collective (si elles demeurent à l'emploi des établissements de la région sociosanitaire de Montréal dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse).

LETTRE D'ENTENTE NO 26

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, aux personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate.

ARTICLE 1 AVANCEMENT D'ÉCHELON

Malgré les dispositions du paragraphe 5.17 de l'annexe G de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate ne peut bénéficier de l'avancement accéléré d'un échelon à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

ARTICLE 2 PRIME DE RÉTENTION DES AVOCATS

2.01 La personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate peut bénéficier d'une prime de rétention à trois (3) niveaux selon les modalités d'application suivantes :

- après avoir séjourné un (1) an à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 5 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;
- après avoir séjourné deux (2) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 10 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;
- après avoir séjourné trois (3) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 15 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18.

Les trois (3) niveaux de prime ne sont pas cumulables.

Les règles relatives à l'avancement dans les échelles de salaire prévues à la convention collective s'appliquent aux fins du calcul de la durée de séjour à l'échelon 18.

2.02 La prime de rétention est accordée sur rendement satisfaisant. Elle est maintenue d'une année à l'autre à moins que l'employeur signifie par un avis écrit à la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate que celle-ci ne produit plus un rendement satisfaisant. Cet avis est transmis à la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate au moins trente (30) jours avant la date de cessation de la prime.

2.03 Cette prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 3 PRIME EN CONTENTIEUX DE LA DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

3.01 La personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate, qui œuvre au sein du contentieux de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), bénéficie d'une prime applicable sur les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.18 et selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.18, par période de paie de quatorze (14) jours, selon le pourcentage applicable aux paliers suivants :

- Palier 1 : soixante-dix (70) heures et plus;
- Palier 2 : quarante-deux (42) heures et plus, et moins de soixante-dix (70) heures;
- Palier 3 : moins de quarante-deux (42) heures.

Palier 1	Palier 2	Palier 3
10 %	7 %	6 %

3.02 La prime prévue au paragraphe 3.01 de la présente lettre d'entente est non cumulable à la prime de rétention des avocats prévue au paragraphe 2.01 de la présente lettre d'entente. La prime la plus avantageuse des deux s'applique à la personne salariée qui répond aux conditions requises pour le versement de l'une ou l'autre de ces primes.

3.03 La prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

3.04 La prime prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE À L'AUTOGESTION DES HORAIRES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place des mesures qui favorisent l'attraction et la rétention des personnes salariées, afin d'assurer une plus grande accessibilité aux soins et services offerts à la population;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation optimale de la main-d'œuvre au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et la nécessité d'assurer une stabilité des équipes de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre aux personnes salariées d'aménager leurs horaires de travail, afin de favoriser la conciliation famille-travail-études;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'accroître la satisfaction des personnes salariées et leur engagement concernant leurs horaires de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer le recours au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT l'implication du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le déploiement et la mise en œuvre de l'autogestion des horaires;

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 OBJECTIF

1.01 L'objectif de la présente lettre d'entente est de favoriser l'engagement des personnes salariées dans la confection et la gestion de leur horaire, afin d'améliorer la prévisibilité et la stabilité de celui-ci, la continuité des soins et services, tout en améliorant leur conciliation famille-travail-études.

ARTICLE 2 DÉFINITION DE L'AUTOGESTION DES HORAIRES

2.01 Il s'agit d'un mode volontaire de gestion partagée des horaires, agile et proactif, impliquant la participation et la responsabilisation des personnes salariées dans la planification de leurs horaires de travail. Il est nécessaire d'effectuer une recherche collective de solutions aux problématiques reliées à celles-ci, et ce, tant au niveau de la confection des horaires que de l'application en cours d'horaire.

2.02 L'autogestion des horaires permet à la personne salariée d'inscrire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'employeur et du nombre d'effectifs qu'il requiert. Plus spécifiquement, cette approche instaure des mesures qui permettent à une personne salariée de participer à l'élaboration et à la modification de son horaire de travail, tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail ainsi que des besoins du service et unités de soins.

ARTICLE 3 MODALITÉS APPLICABLES AUX SERVICES ET TITRES D'EMPLOI EN AUTOGESTION DES HORAIRES

3.01 Préalablement au déploiement de l'autogestion des horaires pour un titre d'emploi[1] dans un service ou une unité de soins, l'employeur avise le syndicat local du déploiement de l'autogestion. Le syndicat local peut s'assurer de l'adhésion volontaire de l'équipe en autogestion.

3.02 Le processus d'autogestion des horaires inclut les personnes salariées titulaires de postes d'un même titre d'emploi[1]. Ce processus inclut également les personnes salariées de ce titre d'emploi de l'équipe volante et à temps partiel occasionnel lorsqu'elles sont affectées pour la durée de la période de l'horaire, dans le service ou l'unité de soins autogéré.

3.03 Les principales étapes de l'autogestion des horaires sont, notamment :

- la détermination, par l'équipe en autogestion, des modalités prévues au paragraphe 3.05 de la présente lettre d'entente;
- la détermination et la diffusion de balises, par le gestionnaire, concernant les besoins du service ou de l'unité de soins et du nombre d'effectifs requis;
- la confection de l'horaire qui comprend, notamment, les étapes suivantes :
    - première (1re) étape : L'expression de préférence pour les heures associées au poste, les congés, les ajouts de disponibilité et hors disponibilité, l'inscription des heures de garde, les quarts de travail à découvert, et ce, en temps régulier;
    - deuxième (2e) étape : L'expression volontaire de préférence pour les quarts de travail non comblés à la première étape, et ce, en temps supplémentaire;
    - troisième (3e) étape : Les besoins restants sont comblés selon les dispositions locales de la convention collective;
- l'affichage des horaires selon les modalités déterminées par l'équipe en autogestion.

À chacune des étapes précédentes, le gestionnaire et l'équipe en autogestion équilibrent l'horaire de travail en fonction des balises déterminées et des besoins identifiés.

Malgré ce qui précède, si le modèle ne fonctionne pas, l'équipe en autogestion, après discussion visant à tenter de résoudre la problématique, revient au modèle habituel de confection d'horaire de l'établissement selon les dispositions locales de la convention collective, et ce, jusqu'à la prochaine période horaire ou à tout autre moment convenu avec le gestionnaire.

3.04 L'équipe en autogestion et le gestionnaire doivent s'assurer d'intégrer à l'horaire les personnes salariées qui arrivent en cours d'horaire.

3.05 L'équipe en autogestion peut déterminer, notamment :

- le mode de fonctionnement pour la prise de décisions;
- la période de l'horaire (minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines);

[1] L'équipe en autogestion peut décider d'appliquer le modèle par regroupement de titres d'emploi.

- les échéanciers et les modalités concernant la planification, la confection et la modification des horaires;
- le fonctionnement pour les ajouts d'affectations;
- la méthodologie pour l'octroi de façon volontaire du temps supplémentaire;
- les modalités de l'étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- les outils de communication à mettre en place pour faciliter l'autogestion.

3.06 Les modalités déterminées par l'équipe en autogestion sont consignées par écrit.

Elles doivent être transmises au gestionnaire et au syndicat local.

Concernant les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'une entente, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

3.07 La personne salariée en autogestion peut de façon volontaire, aménager son horaire de travail, en temps régulier, notamment de la façon suivante:

- avoir une journée régulière de travail de plus de huit (8) heures;
- choisir un horaire sans égard au respect de l'intervalle minimum de seize (16) heures entre deux (2) quarts de travail lors d'un changement de quart;
- échanger des quarts de travail à l'intérieur de l'horaire en cours;
- travailler plus d'une fin de semaine sur deux;
- choisir un autre étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

3.08 Le paragraphe 3.07 de la présente lettre d'entente s'applique nonobstant toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

3.09 À l'exception de l'application du volontariat, l'autogestion ne peut avoir pour effet de modifier les éléments constitutifs du poste d'un membre de l'équipe de travail en autogestion ou de diminuer le nombre d'heures prévu à son poste.

3.10 L'équipe convient de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler toute mésentente ou tout litige qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente lettre d'entente.

3.11 Étant donné le caractère volontaire du modèle d'autogestion, l'équipe, après avoir confirmé qu'elle n'y adhère plus, peut en tout temps y mettre fin.

3.12 À l'occasion d'un affichage de poste, tel que défini dans les dispositions locales de la convention collective et qui est visé par une équipe en autogestion, les parties locales conviennent d'inscrire la mention, à titre indicatif, que ce poste fait actuellement partie d'un service ou d'une unité de soins où il y a autogestion des horaires.

ARTICLE 4 ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

4.01 Le comité de relations de travail prévu au paragraphe 36.01 des dispositions nationales de la convention collective est mandaté pour assurer la mise en œuvre et le suivi de l'application de la présente lettre d'entente.

4.02 Dans le cadre de la présente lettre d'entente, ce comité a pour mandats :

- d'assurer un suivi et une évaluation des effets de l'autogestion des horaires de travail, notamment sur l'utilisation du temps supplémentaire, le recours à la main-d'œuvre indépendante, la satisfaction des personnes salariées et la qualité de l'offre de soins et de services sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, et ce, à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité;
- de participer à la recherche de solutions lorsque cela est requis.

ARTICLE 5 SUIVI NATIONAL DE LA LETTRE D'ENTENTE

5.01 Les parties nationales conviennent de confier au comité national permanent de négociation le mandat de discuter des enjeux rencontrés par les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE L'ASSIDUITÉ AU TRAVAIL

Les parties conviennent de verser un montant forfaitaire pour reconnaître l'assiduité au travail de la personne salariée œuvrant dans une équipe en autogestion des horaires au sens de la lettre d'entente no 27, dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine et qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature), selon les modalités suivantes :

a) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100 $) lorsqu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d'une période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie;

b) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 $) lorsqu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d'une deuxième période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie consécutives à la première période.

Une personne salariée peut recevoir un montant maximal de trois cents dollars (300 $) par période de quatre (4) semaines en vertu de la présente lettre d'entente.

Au terme de la période de quatre (4) semaines consécutives, la personne salariée peut recevoir à nouveau les montants forfaitaires susmentionnés, selon la même séquence et les mêmes modalités.

Aux fins d'application de ce qui précède, lorsque la personne salariée bénéficie d'absences autorisées rémunérées prévues à la convention collective, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières travaillées lors de la période de référence. La personne salariée perd l'admissibilité à l'ensemble du montant forfaitaire pour la période visée lors de toute autre absence.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 29

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée, à l'exception des dispositions de l'annexe V Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardiorespiratoires. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel qui ne bénéficie pas des régimes d'assurance, tel que prévu au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 23.32 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 30

RELATIVE À LA FORMATION ET À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES À LA RÉADAPTATION, AUX SOINS OU À LA SURVEILLANCE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui sont affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour la formation et l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028 l'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à la formation et à l'encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à :

- 0,19 %[1] de la masse salariale[2] pour le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires;
- 0,10 %[1] de la masse salariale[2] pour le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires;
- 0,19 %[1] de la masse salariale[2] pour le personnel techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget.

Si, au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2024-2025, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2025.

---

1 Le pourcentage est calculé sur la masse salariale des personnes salariées de cette catégorie affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

2 La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire de base prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel. Sont exclus de la masse salariale les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 31

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES DÉTENANT LES TITRES D'EMPLOI D'AGENTS ADMINISTRATIFS OU AGENTES ADMINISTRATIVES ET DE SECRÉTAIRES MÉDICALES DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

CONSIDÉRANT l'importance du personnel administratif dans l'organisation du travail des différentes équipes du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT la nécessité de mettre en place des mesures favorisant l'attraction et la rétention des agents administratifs ou agentes administratives et des secrétaires médicales dans le RSSS;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de décharger, lorsque possible, les professionnels cliniques de leurs tâches administratives pouvant être déléguées afin qu'ils maximisent leur temps aux soins et services offerts aux usagers;

CONSIDÉRANT l'importance de la reconnaissance et du développement des connaissances et des compétences du personnel administratif;

CONSIDÉRANT l'augmentation du budget consacré au développement des ressources humaines de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de bonifier la contribution du personnel administratif œuvrant dans les établissements du réseau.

Les parties conviennent de ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Cette lettre d'entente s'applique aux personnes salariées détenant les titres d'emploi d'agents administratifs ou agentes administratives et de secrétaires médicales œuvrant dans l'ensemble des établissements du RSSS.

FORMATION ET RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

a) Les parties conviennent que chaque établissement, en partenariat avec une école reconnue par le ministère compétent, facilite un processus de reconnaissance des acquis et des compétences pour les agents administratifs ou agentes administratives et les secrétaires médicales actuellement à l'emploi, et désirant développer leurs connaissances et leurs compétences. De plus, les établissements facilitent l'accès à des formations qualifiantes données par une école reconnue par le ministère compétent, notamment aux fins des tests requis lors des processus de dotation ainsi qu'aux fins des tests de qualification;

b) Les parties conviennent que chaque établissement favorise le déploiement de projets de formation et de soutien afin de répondre aux besoins en matière de soutien administratif dans son établissement;

c) Les coûts liés à de tels projets sont imputés dans le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective.

SUIVI LOCAL DE MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE

Le comité de relations de travail prévu à l'article 36 de la convention collective est mandaté pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la présente lettre d'entente.

Les mandats suivants sont confiés au comité de relations de travail :

- évaluer les besoins de développement en matière de soutien administratif au sein de l'établissement et convenir de la part du budget, prévu à l'alinéa c) du paragraphe 13.01 de la convention collective, devant être utilisé afin d'assurer la mise en œuvre de la présente lettre d'entente, et ce, annuellement;
- identifier les mesures favorisant la promotion, la valorisation et le rôle des emplois d'agents administratifs ou agentes administratives et de secrétaires médicales au sein des différentes équipes de travail de l'établissement;
- soutenir le développement des compétences des agents administratifs ou agentes administratives et des secrétaires médicales en fonction des besoins identifiés et des préférences exprimées par les personnes salariées intéressées, en collaboration avec les personnes-ressources de l'établissement identifiées par le comité;
- convenir de mesures pour soutenir et faciliter les démarches auprès des personnes salariées volontaires et pour ce faire, le comité favorise des conditions facilitantes, tel qu'une modulation de l'horaire de travail, afin de soutenir l'accès au processus de reconnaissance des acquis et des compétences, l'accès aux formations qualifiantes ou aux projets de formations;
- produire un bilan annuel en fonction des indicateurs suivants :
    - nombre de personnes salariées bénéficiant des mesures prévues à la présente lettre d'entente et titres d'emploi visés;
    - nombre de mutations y incluant les promotions découlant de l'application de la présente lettre d'entente;
    - budget investi par établissement;
    - autres indicateurs convenus par les parties.

Les parties locales transmettent aux parties négociantes leur bilan annuel.

À tout moment, les parties locales peuvent faire des recommandations liées à l'application de la présente lettre d'entente au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 de la présente convention collective.

SUIVI NATIONAL

Le comité national permanent de négociation est responsable du suivi et de l'évaluation de la présente lettre d'entente selon les bilans et recommandations reçus des parties locales.

Les parties conviennent également de confier au comité national permanent de négociation, le mandat de discuter de la contribution des agents administratifs ou agentes administratives et des secrétaires médicales dans le RSSS.

LETTRE D'ENTENTE NO 32

RELATIVE À LA LIMITATION DU RECOURS AUX SERVICES D'UNE AGENCE DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET À DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

CONSIDÉRANT que, le 4 octobre 2023, la Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (Loi) et le Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (Règlement) sont entrés en vigueur;

CONSIDÉRANT que l'objectif de la Loi est de réduire progressivement le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante d'ici octobre 2026;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser le retour du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante dans le réseau de la santé et des services sociaux dans le respect des personnes salariées;

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'employeur s'engage à favoriser les personnes salariées lors de l'attribution de quarts de travail avant d'avoir recours au personnel d'agence de placement et à la main-d'œuvre indépendante. Ainsi, les personnes salariées ont priorité en fonction des disponibilités émises à temps régulier ou en temps supplémentaire.

Plan de rapatriement du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante

a) Les parties locales conviennent de mesures permettant l'accueil du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante actuellement affecté dans l'établissement, notamment en matière d'octroi d'affectations et de postes, avant les échéances fixées dans le Règlement[1], soit :

- le 20 octobre 2024 pour les régions sociosanitaires de la Capitale-Nationale, de Montréal, de Chaudière-Appalaches, de Laval et de la Montérégie;
- le 19 octobre 2025 pour les régions sociosanitaires du Saguenay – Lac Saint-Jean, de la Mauricie et du Centre-du-Québec, de l'Estrie, de Lanaudière et des Laurentides;
- le 18 octobre 2026 pour les régions sociosanitaires du Bas-Saint-Laurent, de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine et du Nunavik.

b) Les parties conviennent de confier au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 de la convention collective, le mandat de discuter de l'avancement des travaux en lien avec les plans de rapatriement convenus localement et de tout autre sujet en lien avec la présente lettre d'entente.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

---

[1] Les parties conviennent que les échéances indiquées à la présente lettre d'entente seront ajustées en fonction d'éventuelles modifications législatives le cas échéant.

LETTRE D'ENTENTE NO 33

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les modalités prévues au paragraphe 9.24 relatif à la prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement s'appliquent à la personne salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi d'un même regroupement visés à l'article 2 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 3 de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI PAR REGROUPEMENT

Par regroupement, les titres d'emploi visés sont les suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Conseiller ou conseillère en adaptation au travail (1703);
- Criminologue (1544);
- Éducateur ou éducatrice physique / kinésiologue (1228);
- Ergothérapeute (1230);
- Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912);
- Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- Organisateur ou organisatrice communautaire (1551);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Psychologue (1546);
- Thérapeute par l'art (1258);
- Spécialiste en activités cliniques (1407).

2) Codes 2000 à 2999 :

- Aide social ou aide sociale (2588);
- Assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef ou assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat (2489);
- Éducateur ou éducatrice (2691);
- Infirmier ou infirmière (2471);
- Infirmier chef d'équipe ou infirmière chef d'équipe (2459);
- Technicien ou technicienne en travail social (2586);
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- Technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);

- Technologue en physiothérapie (2295);
- Travailleur ou travailleuse communautaire (2375);
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation (2694).

3) Codes 3000 et plus :

- Assistant ou assistante en réadaptation (3462);
- Auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588);
- Conducteur ou conductrice de véhicules (6336);
- Gardien ou gardienne (6438);
- Gardien ou gardienne de résidence (6349);
- Infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455);
- Infirmier ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445);
- Instructeur ou instructrice aux ateliers industriels (3585);
- Instructeur ou instructrice métier artisanal ou occupation thérapeutique (3598);
- Intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité (3547);
- Intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe (3557);
- Préposé ou préposée à l'unité ou au pavillon (3685);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe (3477);
- Surveillant ou surveillante en établissement (6422).

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 Les dispositions prévues à la présente lettre d'entente s'appliquent aux centres ou sous-centres d'activités suivants :

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA)
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA)
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS)
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS)
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA)
- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA)
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS)
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE)
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS-Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique)
- 6661 Services spécifiques en itinérance
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.

- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie
- 6946 Internat – Déficience physique
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 7000 Centre pour activités de jour
- 7010 Atelier de travail
- 7690 Transport externe des usagers
- 7710 Sécurité
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive

Nonobstant les dispositions précédentes, pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC) recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient de la prime prévue au paragraphe 9.24.

3.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

3.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

ARTICLE 4 JOURNÉE CHÔMÉE

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par la présente lettre d'entente, peut convertir une partie de la prime prévue au paragraphe 9.24, en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus aux annexes A, R et T.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;

- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;

- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur;

- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

Toutefois, la personne salariée détenant un titre d'emploi faisant partie d'un des regroupements de titres d'emploi d'infirmiers ou infirmières, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires ou, apparaissant à la liste ci-dessous mentionnée, ne peut bénéficier de la journée chômée :

- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Ergothérapeute (1230);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe (3477);
- Psychologue (1546);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

LETTRE D'ENTENTE NO 34

RELATIVE AUX GRIEFS DÉPOSÉS AVANT LE 14 MAI 2006

1- Malgré les dispositions prévues aux paragraphes 11.49 et 11.51 de la convention collective, les honoraires et frais de l'arbitre en cas de règlement ou de désistement d'un grief inscrit ou non au greffe déposé avant le 14 mai 2006 et pour lequel aucune journée d'audition n'a eu lieu ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

2- Il est convenu que les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2003 s'appliquent pour au plus cinq mille (5 000) griefs inscrits ou non au greffe déposés avant le 14 mai 2006. Dès que l'audition d'un de ces griefs débute, il est comptabilisé dans les cinq mille (5 000) griefs. Cependant, les griefs relatifs à un congédiement ou à un arbitrage médical qui sont visés par les dispositions du paragraphe 11.47 de la convention collective ne sont pas comptabilisés dans les cinq mille (5 000) griefs.

Le syndicat local avise le greffier des griefs déposés avant le 14 mai 2006 pour lesquels une audition a débuté. Celle-ci informe l'arbitre que les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévus à la convention collective 2000-2003 s'appliquent. Lorsque le nombre de cinq mille (5 000) griefs est atteint, le greffier en informe les représentants des parties au greffe.

LETTRE D'ENTENTE NO 35

RELATIVE À DES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL ET À CERTAINES MODALITÉS POUR RENDRE LE TEMPS COMPLET ET CERTAINS QUARTS DE TRAVAIL ATTRACTIFS POUR LA CATÉGORIE DE PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

CONSIDÉRANT la nature particulière du travail réalisé dans les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine par la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires.

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I HORAIRE 9/14 POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART STABLE DE SOIR

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart stable de soir dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut, après entente avec l'employeur, bénéficier d'un aménagement du temps de travail prévoyant un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

Dans tous les cas, cette entente ne doit entraîner aucun coût supplémentaire.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

La personne salariée visée qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours, selon la manière et l'ordre suivants :

i. par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie, pour l'équivalent de douze (12) périodes de quatorze (14) jours;

ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir en temps chômé, pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de soir en jour de congés chômés s'établit comme suit :

- 6 % équivaut à douze (12) jours.

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé férié et de congé de maladie prévue au sous-alinéa i) de la présente section est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart stable de soir, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) de la présente section, le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'employeur procède aux ajustements monétaires nécessaires, le cas échéant, en regard de la prime de soir utilisée ou non aux fins de conversion en congés chômés.

SECTION II AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES ÉQUIPES EN AUTOGESTION DES HORAIRES

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours dans un service en autogestion des horaires au sens de la lettre d'entente no 27 et où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut, après entente avec l'employeur, bénéficier d'un des aménagements du temps de travail suivant :

A. Horaire de travail de soir de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours selon la manière et l'ordre suivants :

i. par l'utilisation d'au moins sept (7) jours de congé férié pour l'équivalent d'un minimum de sept (7) périodes de quatorze (14) jours;

ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir en temps chômé, pour l'équivalent d'un maximum de dix-sept (17) jours pour dix-sept (17) périodes de quatorze (14) jours.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de soir en temps chômés s'établit comme suit :

- 8,5 % équivaut à dix-sept (17) jours.

La personne salariée et l'employeur peuvent convenir de convertir un pourcentage moindre de la prime de soir et d'utiliser un plus grand nombre de congés prévus à la convention collective parmi les congés fériés et les congés annuels.

L'employeur accorde automatiquement à 25 % du personnel titulaire de poste à temps complet de soir présent, pour l'ensemble du service, la possibilité de travailler un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, sur demande.

Cet aménagement est accordé à la personne salariée en contrepartie de son engagement à travailler quatre (4) heures additionnelles durant la fin de semaine dans son service, jusqu'à dix-sept (17) reprises à l'intérieur d'une année. Ces heures sont rémunérées au taux du temps supplémentaire.

B. Horaire de travail de nuit de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours selon la manière et l'ordre suivants :

i. par l'utilisation d'au moins onze (11) jours de congé férié et jusqu'à trois (3) jours de congé de maladie pour l'équivalent d'un minimum de quatorze (14) périodes de quatorze (14) jours.

ii. et, par la conversion de la prime de nuit en temps chômé, pour l'équivalent d'un maximum de trente-quatre (34) jours pour dix-sept (17) périodes de quatorze (14) jours.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en temps chômés s'établit comme suit :

- 18 % équivaut à trente-quatre (34) jours;

La personne salariée et l'employeur peuvent convenir de convertir un pourcentage moindre de la prime de nuit et d'utiliser un plus grand nombre de congés prévus à la convention collective parmi les congés fériés et les congés annuels.

L'employeur accorde automatiquement à 25 % du personnel titulaires de poste à temps complet de nuit présent, pour l'ensemble du service, la possibilité de travailler un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, sur demande.

Cet aménagement est accordé à la personne salariée en contrepartie de son engagement à travailler quatre (4) heures additionnelles durant la fin de semaine dans son service jusqu'à dix (10) reprises à l'intérieur d'une année. Ces heures sont rémunérées au taux du temps supplémentaire.

Cessation de l'entente

Dans tous les cas visés par la présente section, si les personnes salariées du service en autogestion d'horaires sont dans l'incapacité de combler les besoins occasionnés par la conversion en temps chômé de la personne salariée bénéficiant d'un aménagement du temps de travail prévu à la présente section, l'employeur peut y mettre fin après avoir donné un préavis minimal de quatre (4) semaines à la personne salariée visée.

De plus, l'aménagement du temps de travail d'une personne salariée prend fin au moment où prend effet une demande en vertu :

- Du paragraphe 22.27 de la convention collective;
- De l'article 24 de la convention collective concernant le Régime de retraite;
- De l'article 34 de la convention collective concernant le Régime de congé à traitement différé;
- Des dispositions locales de la convention collective relatives à l'octroi et aux conditions applicables lors de congés sans solde ou partiels sans solde.

SECTION III PRIMES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART DE SOIR, DE NUIT OU DE ROTATION

La personne salariée qui détient un poste à temps complet de soir ou de nuit et qui effectue une prestation de travail dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine reçoit une prime pour chaque heure travaillée, laquelle est établie de la manière suivante :

a) quart de soir :

- 1 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et l'article 2 de l'annexe O ;
- 1 % additionnel du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O à l'atteinte d'une proportion de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le nombre total de personnes salariées détentrices de postes.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de soir prévue au paragraphe 9.07, et ce, en sus de la prime de soir.

b) quart de nuit :

- 0,5 % du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O à l'atteinte d'une proportion de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le nombre total de personnes salariées détentrices de postes.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de nuit prévue au paragraphe 9.07, et ce, en sus de la prime de nuit.

L'Employeur octroie la prime applicable, selon le cas, à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation pour chaque heure travaillée sur le quart de soir ou de nuit.

Aux fins de la rémunération de la personne salariée, le paragraphe 8.39, ainsi que les notes de bas de page auxquelles fait référence le paragraphe 8.15, s'appliquent aux primes d'attraction et de rétention prévues à la présente section.

La section III de la présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

SECTION IV REHAUSSEMENT À UN POSTE 8/14 OU 9/14

La présente section s'applique à la personne salariée qui détient, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un poste à temps partiel qui a une composante sur le quart de soir ou de nuit ou dont la majorité de son service est fait après 14 h et qui, au cours des douze (12) mois précédant l'entrée en vigueur de la convention collective, a majoritairement offert et respecté une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours.

Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 15 décembre 2024, l'Employeur offre à cette personne salariée de rehausser son poste à temps partiel à un poste de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours ou de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

La personne salariée qui accepte le rehaussement a droit à une majoration de la prime de soir ou de nuit et continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste :

Prime de soir :

- La prime est majorée à huit pour cent (8 %) si la personne salariée travaille moins de soixante-dix (70) heures par période de paie de quatorze (14) jours.

Prime de nuit :

- Pour la personne salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté, la prime est majorée à quinze pour cent (15 %) si la personne salariée travaille moins de soixante-dix (70) heures par période de paie de quatorze (14) jours;
- Pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté, la prime est majorée à seize pour cent (16 %) si la personne salariée travaille moins de soixante-dix (70) heures par période de paie de quatorze (14) jours.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaire, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

La personne salariée qui refuse le rehaussement de son poste ne peut bénéficier de la présente section et ne peut le réclamer ultérieurement.

La personne salariée qui détient, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un poste 8/14 ou 9/14 qui a une composante sur le quart de soir ou de nuit ou dont la majorité de son service est fait après 14 h bénéficie également de la majoration de la prime de soir ou de nuit prévue à la présente section et continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

La présente section de la lettre d'entente s'applique malgré toutes dispositions incompatibles locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières incompatibles.

LETTRE D'ENTENTE NO 36

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée et l'employeur peuvent, par entente, convenir d'un aménagement du temps de travail, comprenant notamment les modalités suivantes :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'aménagement du temps de travail à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

Les personnes salariées du service sont priorisées dans la manière de disposer de la ou des journées libérées par la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet.

A. Quart de jour ou de soir

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) années de service et plus.

B. Quart de nuit

a) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'annexe L s'appliquent.

b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :

i) par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours;

ii) et, par la réduction de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

  ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- 14 % de la prime équivaut à 2 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 15 % de la prime équivaut à 3,7 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 16 % de la prime équivaut à 5,3 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa B du paragraphe 9.07 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;
b) congé annuel;
c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6^{e}) journée ouvrable;
e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c.A-3.001);
f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant trois (3) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

LETTRE D'ENTENTE NO 37

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT DU GRAND-NORD

ARTICLE 1 INDEMNITÉ ANNUELLE PROVISOIRE

1.01 À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 septembre 2028, la personne salariée détenant un titre d'emploi dans l'une ou l'autre des catégories de personnel suivantes :

- les techniciens et les professionnels de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration;
- les techniciens et les professionnels de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux;

œuvrant dans un établissement du Grand-Nord visé reçoit une indemnité annuelle provisoire de recrutement et de maintien en emploi (indemnité provisoire). Cette indemnité provisoire est fixée en fonction du secteur où travaille la personne salariée et de ses années de service continu dans un établissement du Grand-Nord.

Le montant annuel de l'indemnité provisoire est établi comme suit :

	Moins d'un (1) an de service continu dans un établissement du Grand-Nord	**Entre un (1) et trois (3) ans de service continu dans un établissement du Grand-Nord**	**Trois (3) ans et plus de service continu dans un établissement du Grand-Nord**
Secteur III Les communautés visées sont Mistissini, Oujé-Bougoumou, Chisasibi, Waswanipi, Schefferville, Kawawachikamach.	6 050 $	8 470 $	11 798 $
Secteur IV Les communautés visées sont Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui.	7 260 $	9 680 $	13 008 $
Secteur V Les communautés visées sont Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Umiujaq, Salluit.	8 470 $	10 890 $	14 218 $

1.02 À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 septembre 2028, la personne salariée détenant un titre d'emploi dans l'une ou l'autre des catégories de personnel suivantes :

- le personnel de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers;
- le personnel de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration non visé par le paragraphe 1.01 de la présente lettre d'entente;

œuvrant dans un établissement du Grand-Nord visé reçoit une indemnité annuelle provisoire de recrutement et de maintien en emploi (indemnité provisoire). Cette indemnité provisoire est fixée en fonction du secteur où travaille la personne salariée et de ses années de service continu dans un établissement du Grand-Nord.

Le montant annuel de l'indemnité provisoire est établi comme suit :

	Moins d'un (1) an de service continu dans un établissement du Grand-Nord	**Entre un (1) et trois (3) ans de service continu dans un établissement du Grand-Nord**	**Trois (3) ans et plus de service continu dans un établissement du Grand-Nord**
Secteur III Les communautés visées sont Mistissini, Oujé-Bougoumou, Chisasibi, Waswanipi, Schefferville, Kawawachikamach.	1 513 $	2 118 $	2 950 $
Secteur IV Les communautés visées sont Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui.	1 815 $	2 420 $	3 252 $
Secteur V Les communautés visées sont Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Umiujaq, Salluit.	2 118 $	2 723 $	3 555 $

1.03 Pour la première (1re) période d'application, l'indemnité provisoire est versée au prorata de la durée de la période comprise entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et la fin de l'année financière en cours par rapport à la durée totale de cette année financière.

ARTICLE 2 MODALITÉS D'APPLICATION

2.01 Les années de service continu accumulées dans l'établissement du Grand-Nord pour la personne salariée déjà à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont reconnues. Par la suite, la reconnaissance d'une année de service continu supplémentaire aux fins de déterminer le montant de l'indemnité provisoire de la personne salariée sera effectuée à chaque 10 juillet.

2.02 Dans le cas où la personne salariée est embauchée entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 30 septembre 2028, le calcul du nombre d'années de service continu est effectué à compter de la date de son embauche dans l'établissement du Grand-Nord. Par la suite, la reconnaissance d'une année de service continu supplémentaire aux fins de déterminer le montant de l'indemnité de la personne salariée est effectuée à l'anniversaire de sa date d'embauche.

2.03 L'indemnité provisoire est répartie et versée à chaque période de paie.

2.04 La personne salariée à temps partiel reçoit le montant de l'indemnité provisoire au prorata des heures rémunérées.

2.05 Le montant de l'indemnité provisoire est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée, dans le cas où cette affectation est de moins d'un (1) an.

2.06 L'employeur cesse de verser l'indemnité provisoire si la personne salariée quitte délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. Cette indemnité est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

2.07 La personne salariée qui bénéficie d'une absence sans solde n'a pas droit à l'indemnité provisoire.

2.08 La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 34 de la convention collective (Régime de congé à traitement différé) ou de la lettre d'entente no 39 (Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire) ne peut demander de différer le versement de l'indemnité provisoire.

2.09 Le montant de l'indemnité provisoire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

LETTRE D'ENTENTE NO 38

RELATIVE AUX RÉGIONS DE L'OUTAOUAIS, DE L'ABITIBI, DE LA CÔTE-NORD, DU NORD-DU-QUÉBEC ET DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Les parties conviennent de consacrer un budget dédié aux régions de l'Outaouais, de l'Abitibi, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine afin de financer des initiatives convenues localement et approuvées nationalement par les parties négociantes pour ces régions aux prises avec des problématiques particulières de main-d'œuvre.

Le budget est réparti de la façon suivante :

- Un montant de 9 M$ non récurrent est dédié à la région de l'Outaouais pour la durée de la convention collective;
- Un montant de 2 M$ non récurrent est dédié à la région de l'Abitibi pour la durée de la convention collective;
- Un montant de 2,245 M$ non récurrent est dédié à la région de la Côte-Nord pour la durée de la convention collective;
- Un montant de 0,205 M$ non récurrent est dédié à la région du Nord-du-Québec pour la durée de la convention collective;
- Un montant de 2,550 M$ non récurrent est dédié à la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine pour la durée de la convention collective.

À compter du 1er avril 2023, chacun de ces montants est réparti de façon égale sur une période de cinq (5) années.

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget prévu au cours d'une année financière dans une région, les sommes non engagées sont reportées à l'année financière suivante pour cette même région. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2028.

Ces budgets sont consacrés au financement d'initiatives afin d'accroître la force de travail et la disponibilité visant les personnes salariées œuvrant dans ces régions.

Ces initiatives peuvent inclure, notamment, le versement d'un montant forfaitaire d'installation, le versement d'une prime particulière pour répondre à des enjeux frontaliers, le versement de primes majorées, d'attraction ou de rétention ou d'autres initiatives visant à diminuer le recours à la main-d'œuvre indépendante et aux services des agences de placement de personnel.

Les initiatives ne peuvent correspondre à du salaire et sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

Ces initiatives ne pourront pas se présenter sous une forme similaire aux mesures prévues au sein du régime de disparités régionales.

Les initiatives peuvent être modifiées par les parties locales suivant l'accord des parties négociantes en cours de convention collective afin de cibler des initiatives mieux adaptées à leurs enjeux régionaux.

Le comité national permanent de négociation, prévu à l'article 33, est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des projets locaux.

Un bilan est effectué par les parties locales auprès du comité national permanent de négociation dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 39

RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

ARTICLE 1 DÉFINITION

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à l'article 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la règlementation fiscale.

Ce régime de congé CFTÉ-ÉS comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

ARTICLE 2 DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application de l'alinéa g) de l'article 7. La durée du régime inclut la période du congé.

ARTICLE 3 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

ARTICLE 4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- de soins de fin de vie;
- d'un décès à l'étranger;
- d'un lourd handicap;
- d'une autre situation familiale convenue, par arrangement local, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour :

- la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux;

- la réalisation d'études et de travaux académiques reliés à un titre d'emploi prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à l'article 5.

ARTICLE 5 CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété un (1) an de service;

c) effectuer une demande écrite en précisant :

   - la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS;
   - la durée du congé;
   - le moment de la prise de congé;
   - le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à l'article 4.

   Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime.

d) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à l'article 4;

e) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en horaire de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail lors de l'entrée en vigueur du contrat.

ARTICLE 6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation. Toutefois, les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée auquel cas, les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Dans tous les cas, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14 de la convention collective.

ARTICLE 7 MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS	
	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

c) Ancienneté et expérience

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et son expérience.

d) Vacances annuelles

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.17 de la convention collective. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80%) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7 conformément aux dispositions du paragraphe 23.17 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.17 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée voit sa participation au régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraine le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la lettre d'entente sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

l) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

1- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

2- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée, sans intérêt, d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat.

3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse, sans intérêt, le solde à l'employeur.

m) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de rupture de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

o) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à l'article 4.

Lorsque le congé est pris dès le début du régime de congé CFTÉ-ÉS, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit pendant ce congé est établi à partir du nombre d'heures de travail prévu à son poste et du pourcentage applicable selon la durée du congé et du régime choisi, tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7 de la présente lettre d'entente. Au terme de la prise du congé, la personne salariée rembourse sur chaque paie, en versements égaux et sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé sur la période restante au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Lorsque le congé est pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit durant le congé est établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

La rémunération prévue aux paragraphes 8.15 et 23.32 de la convention collective et 3.03 de l'annexe A est alors calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

p) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7;

2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé CFTÉ-ÉS.

q) Régimes d’assurance collective

Durant un congé n’excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14 de la convention collective, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d’assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d’assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14 de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de l’article 7. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

r) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 8 REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit, en plus des dispositions prévues aux articles 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

1- ne pas avoir bénéficié d’un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens du paragraphe 18.02 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

2- doit s’être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités des alinéas 1 et 2 du présent article.

LETTRE D'ENTENTE NO 40

RELATIVE À LA NOTION DE SERVICE

CHAMP D'APPLICATION

La présente lettre d'entente s'applique aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers et de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration.

NOTION DE SERVICE

La matière 2 des dispositions locales des conventions collectives des syndicats affiliés à la FSSS-CSN est modifiée afin d'intégrer le paragraphe suivant sur la notion de service :

« Ensemble d'activités constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement, lequel tient compte, notamment, des soins ou services à dispenser aux usagers, et ce, tel que déterminé par l'employeur. »

De plus, les dispositions locales ne prévoyant pas la possibilité qu'un service puisse être réparti sur plus d'une installation sont modifiées afin d'intégrer le paragraphe suivant :

« L'employeur peut créer des services sur plus d'une installation si cela favorise une meilleure organisation des soins et services ou augmente l'accessibilité aux soins et services ou lorsque la nature spécifique des soins et services exercés dans un service le justifie. »

Ces modifications aux dispositions locales ne doivent pas avoir pour effet de modifier ou de rendre inopérants les autres éléments qui se retrouvent dans la matière 2 ou toutes autres dispositions locales de la convention collective qui ne concernent pas la notion de service, le nombre d'installations dans lesquelles peuvent être répartis un service ou les territoires couverts par un service.

LETTRE D’ENTENTE NO 41

RELATIVE AUX FRAIS DE STATIONNEMENT

Les parties conviennent de confier au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 de la convention collective, le mandat de discuter des frais de stationnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 42

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

La personne salariée qui n'est pas assujettie aux primes de soins critiques ainsi qu'aux primes spécifiques de soins critiques et qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la prime quotidienne de soins intensifs prévue à l'article 3 de l'annexe B, à l'article 9 des annexes C et D et à l'article 1 de l'annexe N en vertu de la convention collective FSSS-CSN 2006-2010, continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

Le taux de la prime quotidienne de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente lettre d'entente est de 3,51 $ pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 43

RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTERQUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

ARTICLE 1

La personne salariée détenant le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires ou de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe reçoit une prime de 2 %.

La prime s'applique sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe O.

ARTICLE 2

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel bénéficie également des dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 44

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE TECHNICIENS OU TECHNICIENNES

CONSIDÉRANT la rareté actuelle de main-d'œuvre, les parties s'entendent sur une modification des exigences prévues pour certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant à ajouter aux exigences la possibilité qu'une personne salariée puisse accéder à certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes si elle détient :

  un diplôme d'études collégiales (DEC) combiné à un certificat universitaire de premier (1er) cycle pertinent pour les titres d'emploi suivants :

  - Technicien ou technicienne juridique (2112);
  - Technicien ou technicienne en communication (2275);
  - Technicien ou technicienne en documentation (2356);
  - Technicien ou technicienne en bâtiment (2374);
  - Technicien ou technicienne en instrumentation et en contrôle (2379);

  ou

  une attestation d'études collégiales (AEC) pertinente de huit cents (800) heures et plus combinée à de l'expérience pertinente au domaine visé pour les titres d'emploi suivants :

  - Technicien ou technicienne juridique (2112);
  - Technicien ou technicienne en audiovisuel (2258);
  - Technicien ou technicienne en communication (2275);
  - Technicien ou technicienne en documentation (2356);
  - Technicien ou technicienne en électromécanique (2371);
  - Technicien ou technicienne en bâtiment (2374);
  - Technicien ou technicienne en fabrication mécanique (2377);
  - Technicien ou technicienne en instrumentation et contrôle (2379).

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31.

Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut demander une dérogation afin de reconnaître une AEC dont le nombre d'heures est inférieur à huit cents (800) heures. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Cette possibilité de dérogation vise également les titres d'emploi suivants :

- Technicien ou technicienne aux contributions (2102);
- Technicien ou technicienne en administration (2101);
- Technicien ou technicienne en arts graphiques (2333);
- Technicien ou technicienne en électronique (2369);
- Technicien ou technicienne en informatique (2123);
- Technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124).

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de dérogation qu'il reçoit.

LETTRE D'ENTENTE NO 45

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1- analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de :

   - S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
   - S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et règlementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

2- identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de quatre (4) représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

1 En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 46

RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOI D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

CONSIDÉRANT la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité national de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

CONSIDÉRANT que les travaux effectués permettent également de conclure au constat de pénurie des titres d'emploi d'ébéniste/menuisier-ébéniste et de mécanicien de machines frigorifiques/frigoriste/mécanicien en réfrigération sur la base des indicateurs utilisés;

CONSIDÉRANT les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

CONSIDÉRANT la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime de 15 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants et demeure en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement des conventions collectives.

Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719

Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1 sans égard à la diplomation ou son équivalence[1].

1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 15 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de quinze (15) heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

[1] Toutefois, pour les titres d'emploi du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

2. Création d'un comité national de travail

2.1 Dans les cent quatre-vingts (180) jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
4	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
5	Ferblantier	3-6369		
6	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
7	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
8	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
9	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
10	Mécanicien cl. I		2-5106	
11	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
12	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
13	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	3-6352		
14	Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
15	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
16	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
17	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
18	Plâtrier	3-6368		
19	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
20	Serrurier	3-6367	2-5120	
21	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
22	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	
23	Électromécanicien ou Électromécanicienne	3-6423		

2.2 Le comité national de travail a pour mandat :

a) d'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

   i. l'évolution du nombre d'individus;
   ii. le taux de rétention;
   iii. le taux de précarité;
   iv. les heures supplémentaires.

b) d'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visés par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;

c) d'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité national de travail portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévus aux conventions collective 2020-2023;

d) d'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 15 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;

e) de formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité national de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes: Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 47

RELATIVE À CERTAINS TITRES D'EMPLOI DU SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

CONSIDÉRANT les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour le secteur des technologies de l'information;

CONSIDÉRANT la situation de rareté de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi du secteur des technologies de l'information;

CONSIDÉRANT les besoins importants en termes de chantiers informatiques;

CONSIDÉRANT la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

ARTICLE 1 Prime

La personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants et qui assume la prise en charge d'un ou de plusieurs mandats liés à la coordination ou aux suivis de projets, reçoit une prime de sept et demi pour cent (7,5 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe O, et ce, sur les heures rémunérées afin de reconnaître ces tâches :

- analyste en informatique (1123);
- analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique (1124);
- technicien ou technicienne en informatique (2123);
- technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124).

Le budget dévolu pour l'attribution de cette prime est de 3,59 M$ par année financière pour l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

La présente prime cesse dès que le budget pour l'année financière est épuisé. Le CPNSSS partage l'état du budget à la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN à chaque période financière.

ARTICLE 2 Création d'un comité de travail

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité national de travail portant sur les titres d'emploi visés à l'article 1 de la lettre d'entente.

Le comité de travail a pour mandats :

- d'évaluer la pertinence de mettre en place un mécanisme de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ainsi que des activités de formation qualifiantes dans le cadre de travaux réalisés aux fins de possibles avancements dans les échelons salariaux;

- d’évaluer les mesures qui pourraient être mises en place afin de favoriser des horaires flexibles et l’accès au télétravail;
- d’analyser les effets de la prime prévue à l’article 1, et voir à la possibilité de prolonger l’application de celle-ci.

Le comité de travail dépose aux parties négociantes ses recommandations, conjointes ou non, au plus tard douze (12) mois précédents l’échéance de la convention collective.

Les parties, en cours de travaux et pendant la durée de la convention collective, peuvent d’un commun accord mettre en place une ou plusieurs mesures convenues.

La composition du comité de travail est de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s’adjoindre une personne supplémentaire.

La présente lettre d’entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 48

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1- examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2- évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3- effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de six (6) représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 49

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES JURIDIQUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

La majoration de salaire de la personne salariée ayant le titre d'emploi de secrétaire juridique (5321) située aux échelons 6 à 9 de son échelle de salaire lors de l'intégration du 2 avril 2019, en vertu de la lettre d'entente no 49 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (5321) de la convention collective 2016-2020 est modifiée, à la prochaine date d'avancement d'échelon prévue à la convention collective, afin de lui donner accès au prochain niveau de majoration de salaire, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 8,87 % du 1er janvier 2021 au 31 mars 2021, de 8,89 % du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 et de 9,19 % à compter du 1er avril 2022.

À compter du moment où la personne salariée aura séjourné un (1) an à l'échelon 7, elle a droit aux majorations ci-après énumérées à la date d'avancement de l'échelon prévue à la convention collective, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 8,87 % du 1er janvier 2021 au 31 mars 2021, de 8,89 % du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 et de 9,19 % à compter du 1er avril 2022.

Secrétaire juridique (5321)

Pourcentage de majoration

Échelon	Majoration de salaire du 2021-01-01 au 2021-03-31	Majoration de salaire du 2021-04-01 au 2022-03-31	Majoration de salaire à compter du 2022-04-01
1	0,00%	0,00%	0,00%
2	0,00%	0,00%	0,00%
3	0,00%	0,00%	0,00%
4	0,00%	0,00%	0,00%
5	0,00%	0,00%	0,00%
6	0,00%	0,00%	0,00%
7	0,00%	0,00%	0,00%
1 an à l'échelon 7	2,31%	2,30%	2,62%
2 ans à l'échelon 7	5,43%	5,40%	5,73%
3 ans et plus à l'échelon 7	8,87%	8,89%	9,19%

LETTRE D'ENTENTE NO 50

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LE SUIVI DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION PRÉVUS À LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation (MPP) prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c. 27 (LMRSST) dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de suivre la mise en place et répertorier les différentes structures d'organisation des MPP dans le cadre des mesures transitoires prévues à la LMRSST et dans le cadre du règlement sur les MPP à être adopté;
- de requérir des établissements un état de situation sur l'avancement des travaux de mise en place des MPP ainsi que sur les mesures relatives aux risques psychosociaux;
- d'analyser les états de situation reçus;
- d'identifier les structures d'organisation des MPP qui démontrent un potentiel d'efficience et d'efficacité accrue;
- de répertorier et diffuser les meilleures pratiques liées aux MPP;
- de produire un bilan à l'échéance du régime intérimaire;
- de formuler des recommandations et produire un rapport final aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Les parties peuvent également convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale, incluant un (1) représentant de la Direction de l'expérience employé (DEE) - Direction générale de la gestion de la main-d'œuvre (DGGMO) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de six (6) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE NO 51

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL RELATIF À L'INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES ISSUES DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité national intersyndical de travail portant sur l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'analyser les enjeux culturels liés à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;
- d'analyser les enjeux liés à la rémunération et à l'accessibilité à certains titres d'emploi;
- de collaborer à la recherche de mesures pour favoriser l'attraction et l'intégration de la main-d'œuvre issue des communautés autochtones.

Le comité formule des recommandations et produit un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois précédents l'échéance de la convention collective.

Par ailleurs, les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale;
- sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQESS-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 52

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL POUR LES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, concernant les conditions de travail des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate (1114).

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'examiner les éléments suivants :
   a) La rémunération globale des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate.
   b) Le contexte de rétention et d'attraction des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :
      - l'évolution des effectifs (personnes salariées à temps complet, à temps partiel et les équivalents temps complet (ETC);
      - le taux de dotation (pourcentage d'occupation des postes);
      - le taux de rétention;
      - le taux de précarité;
      - l'évolution des heures totales travaillées;

      et ce, en tenant compte des services, et afin d'en ressortir les principales caractéristiques.
   c) Les effets de la prime temporaire en contentieux de la Direction de protection de la jeunesse prévue à l'article 3 de la lettre d'entente no 26 (Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate) sur l'attraction et la rétention des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate, et ce, sur la base des indicateurs prévus au paragraphe b) de la présente lettre d'entente.
   d) La pertinence de maintenir la prime analysée au paragraphe c) au-delà de sa date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier, le cas échéant.
   e) Tout autre sujet convenu entre les parties.

2. Produire un bilan final aux parties négociantes, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération des professionnèles (FP-CSN) et Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN).

LETTRE D'ENTENTE NO 53

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT LES TÂCHES ADMINISTRATIVES DES TITRES D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national relatif à l'analyse des problématiques associées à l'exécution des tâches administratives effectuées par les personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux dans le secteur de la réadaptation.

MANDATS DU COMITÉ NATIONAL

Le comité national a pour mandats :

- Recenser et analyser les mesures mises en place dans les établissements ayant pour objectif de réduire le temps dédié à la rédaction et aux tâches administratives;
- Répertorier les tâches administratives et clinico-administratives effectuées par les personnes salariées dans le secteur de la réadaptation;
- Collaborer à la recherche de moyens pour améliorer les pratiques en lien avec les tâches administratives et clinico-administratives;
- Faire des recommandations aux parties négociantes au plus tard vingt-quatre (24) mois après la mise sur pied du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 54

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL PORTANT SUR LA MISE À JOUR DES DISPOSITIONS NATIONALES DANS LE CONTEXTE DE LA CRÉATION DE SANTÉ QUÉBEC ET DE L'ADOPTION DU PROJET DE LOI 15 VISANT À RENDRE LE SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX PLUS EFFICACE

CONSIDÉRANT l'adoption du projet de loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux (ci-après « PL 15 ») plus efficace le 9 décembre 2023;

CONSIDÉRANT la création de Santé Québec;

CONSIDÉRANT la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (U-0.1) et les modifications à venir;

CONSIDÉRANT la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2);

CONSIDÉRANT que les parties conviennent d'évaluer la nécessité de mettre à jour, par le biais de concordance, les dispositions de la convention collective nationale FSSS-CSN.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15.

MANDATS DU COMITÉ

Ce comité a pour mandats de :

- recommander les mises à jour de la convention collective et les concordances jugées nécessaires découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15, notamment à l'égard des sujets suivants :

    1. L'ancienneté (article 12), incluant la question de l'ancienneté des personnes salariées provenant d'un établissement non fusionné de Santé Québec;
    2. La procédure de mise à pied (article 14);
    3. La sécurité d'emploi (article 15);
    4. Les libérations syndicales (article 7);
    5. Les disparités régionales (annexe H).

- produire un bilan et formuler des recommandations aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois précédant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 55

RELATIVE AU NOUVEAU SYSTÈME D'INFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

CONSIDÉRANT les démarches d'uniformisation actuelles du système d'information des ressources humaines par la partie patronale;

CONSIDÉRANT que les parties désirent, notamment par le biais de la présente lettre d'entente, déjudiciariser les relations de travail;

CONSIDÉRANT les nombreuses demandes d'information concernant les ressources humaines faites par les syndicats locaux aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

Dans le cadre de la période transitoire permettant l'acquisition et l'implantation d'un système d'information des ressources humaines, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pendant cette période, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux informe la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN de l'évolution des étapes du projet d'acquisition et d'implantation dudit système d'information.

2. Pendant cette période, pour les syndicats locaux n'ayant actuellement aucun accès au système d'information des ressources humaines de leur employeur, les parties recommandent aux établissements, si la technologie ou le système d'information le permet, de faciliter l'accès à la partie syndicale au module horaire, et ce, sans frais pour l'employeur, sous réserve des obligations imposées à l'employeur découlant de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c.A-2.1).

LETTRE D'ENTENTE NO 56

RELATIVE AU FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent sur pied le forum portant sur la santé globale des personnes salariées.

MANDATS DU FORUM

Le forum a pour mandats de :

1. recommander aux parties négociantes des projets locaux et des projets-réseau (RSSS) susceptibles de :

    - agir en prévention sur la santé et sécurité au travail;
    - améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
    - diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
    - améliorer le processus de retour au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée.

2. recommander aux parties négociantes un projet de prévention incluant des mesures pour contrer la violence des usagers et de leur famille envers les travailleuses et les travailleurs;

3. évaluer les offres de formation, notamment en intervention, et mettre en place des projets locaux et des projets-réseau (RSSS) de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;

4. produire un bilan aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Les parties peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, les parties disposent d'un budget de 3,214 M$ aux fins de la réalisation des projets.

Les projets débutent au plus tard trois (3) mois suivant leur approbation par la partie patronale, suivant la consultation de la FSSS-CSN.

COMPOSITION DU FORUM

Le forum est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale. Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre d'une personne supplémentaire. À la demande conjointe des parties, le forum fait appel à une expertise externe, notamment l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales.

LETTRE D'ENTENTE NO 57

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL CONCERNANT LE TRANSPORT NÉONATAL AU CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE SAINTE-JUSTINE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail relatif au transport néonatal au Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine (CHU Sainte-Justine).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'étudier et analyser les pratiques et les conditions d'exercice des personnes salariées des regroupements des titres d'emploi d'inhalothérapeutes et d'infirmières dédiés au transport néonatal du CHU Sainte-Justine;
- d'analyser la charge de travail de ces personnes salariées affectées à ce type de transport;
- d'analyser les besoins et les exigences spécifiques liés au transport néonatal;
- de faire des constats quant à la situation particulière reliée au transport néonatal;
- de discuter de tout autre sujet convenu entre les parties concernant le transport néonatal;
- de produire un bilan des travaux et formuler des recommandations aux parties négociantes au plus tard dix-huit (18) mois avant l'échéance de la convention collective.
- Les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 58

RELATIVE AU MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ AUX TITRES D'EMPLOI D'INFIRMIER AUXILIAIRE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE, D'INFIRMIER AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE ET D'INHALOTHÉRAPEUTE

CONSIDÉRANT que l'infirmier auxiliaire ou l'infirmière auxiliaire et l'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou l'infirmière auxiliaire chef d'équipe font partie de l'équipe de soins au même titre que le préposé ou la préposée aux bénéficiaires;

CONSIDÉRANT que l'équipe de soins ainsi constituée effectue des tâches complémentaires en soins d'assistance ou en soins infirmiers aux bénéfices des usagers sur une unité de soins;

CONSIDÉRANT que la personne salariée inhalothérapeute fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires et qu'elle contribue à l'équipe de soins.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un montant forfaitaire est versé à la personne salariée titulaire du titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) ou d'inhalothérapeute (2244), dont le taux de salaire à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9.

Ce montant forfaitaire correspond à la différence entre le taux unique du rangement 9 et le taux de salaire horaire de la personne salariée des échelons 1 ou 2, selon le titre d'emploi.

Ce montant forfaitaire est versé à chaque période de paie, et ce, pour chaque heure rémunérée dans un titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) ou d'inhalothérapeute (2244). Par ailleurs, il est ajusté en fonction de l'avancement de la personne salariée dans son échelle de salaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable et non admissible au régime de retraite. Les primes versées en pourcentage ne s'appliquent pas sur ce montant forfaitaire.

La présente lettre d'entente s'applique à la personne salariée détenant le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) à compter du 15 décembre 2024.

LETTRE D'ENTENTE NO 59

RELATIVE À L'ACTUALISATION ET À LA MODERNISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de confier au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33, le mandat d'actualiser et de moderniser la convention collective dans la mesure où les parties négociantes y consentent.

LETTRE D'ENTENTE NO 60

RELATIVE À LA CRÉATION DES TITRES D'EMPLOI D'INTERVENANT OU D'INTERVENANTE SPECIALISÉ(E) EN PACIFICATION ET EN SÉCURITÉ ET D'INTERVENANT OU D'INTERVENANTE SPECIALISÉ(E) EN PACIFICATION ET EN SÉCURITÉ CHEF D'ÉQUIPE

---

1. Création des titres d'emploi

1.1 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la création des titres d'emploi suivants :

- Intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité (35 h – 36,25 h - 37,50 h - 38,75 h) ;
- Intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe (35 h - 36,25 h - 37,50 h - 38,75 h).

1.2 Le rangement accordé au titre d'emploi d'intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité est le rangement 10 et celui du titre d'emploi d'intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe est le rangement 11.

1.3 Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation. À défaut d'entente entre les parties, la partie patronale les détermine.

1.4 La création de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

2. Abolition des titres d'emploi

2.1 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le MSSS s'engage à abolir les titres d'emploi suivants dans la nomenclature :

- Agent ou agente d'intervention (3545);
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544);
- Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543);
- Agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555);
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554);
- Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553).

2.2 L'abolition de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

3. Intégration dans les nouveaux titres d'emploi

3.1 Les personnes salariées dont le titre d'emploi est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi de la manière suivante :

TITRES D'EMPLOI ABOLIS	NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI
Agent ou agente d'intervention (3545)	Intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité
Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544)	
Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543)	
Agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555)	Intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe
Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554)	
Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553)	

3.2 La personne salariée qui, au moment de l'abolition d'un des titres d'emploi qui précèdent, détient un poste ou une assignation correspondant à ce nouveau titre d'emploi, est intégrée dans ce nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'heures hebdomadaire du poste ou de l'assignation qu'elle détenait selon la nomenclature.

3.3 La personne salariée intégrée dans un nouveau titre d'emploi est réputée répondre aux exigences normales de la tâche du poste qu'elle occupe ou de l'assignation qu'elle détient au moment de son intégration. Celle-ci s'engage également à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La personne salariée inscrite sur une liste de rappel est réputée inscrite pour les nouveaux titres d'emploi correspondant à ceux pour lesquels elle est intégrée.

3.4 Les personnes salariées sont intégrées dans la nouvelle échelle salariale selon les dispositions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 61

RELATIVE À LA CRÉATION DU TITRE D'EMPLOI D'AUXILIAIRE AUX SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX CHEF D'ÉQUIPE

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la création du titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe.

Le rangement accordé au titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe est le rangement 10 à taux unique.

Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation pour ce nouveau titre d'emploi. À défaut d'entente entre les parties, la partie patronale les détermine.

La création de ce titre d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 62

RELATIVE À L'ABOLITION DES TITRES D'EMPLOI D'AGENT ADMINISTRATIF OU D'AGENTE ADMINISTRATIVE, CLASSE 4 DES SECTEURS SECRÉTARIAT ET ADMINISTRATION

ABOLITION DES TITRES D'EMPLOI

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant l'abolition des titres d'emploi suivants :

- Agent administratif ou agente administrative, classe 4 – secteur secrétariat (5318);
- Agent administratif ou agente administrative, classe 4 – secteur administration (5319).

L'abolition de ces deux (2) titres d'emploi est effective une fois que toutes les personnes salariées auront été intégrées dans les titres d'emploi mentionnés ci-dessous.

L'abolition de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 31 de la convention collective.

INTÉGRATION DANS LES NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI

Les personnes salariées dont le titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4 – secteur secrétariat (5318) est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 3 – secteur secrétariat (5316).

Les personnes salariées dont le titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4 – secteur administration (5319) est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 3 – secteur administration (5317).

L'intégration dans le nouveau titre d'emploi se fait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Aux fins de l'intégration dans le nouveau titre d'emploi, la personne salariée qui détient un poste ou une assignation correspondant à ce nouveau titre d'emploi, est intégrée dans ce nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'heures hebdomadaire du poste ou de l'assignation qu'elle détenait selon la nomenclature.

La personne salariée intégrée dans un nouveau titre d'emploi est réputée répondre aux exigences normales de la tâche du poste qu'elle occupe ou de l'assignation qu'elle détient au moment de son intégration. Celle-ci s'engage également à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La personne salariée inscrite sur une liste de rappel est réputée inscrite pour les nouveaux titres d'emploi correspondant à ceux pour lesquels elle est intégrée.

L'intégration de la personne salariée dans son nouveau titre d'emploi n'a pas pour effet de modifier l'échelon détenue par celle-ci[1], ni la durée de séjour aux fins de l'avancement dans l'échelle salariale.

---

[1] L'intégration de la personne salariée se fait « d'échelon à échelon ».

LETTRE D'ENTENTE NO 63

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES MÉDICALES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi de secrétaire médicale (5322) reçoit une prime de 3 %, et ce, jusqu'au 30 mars 2028.

La prime s'applique sur le taux de salaire, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

Le pourcentage de la prime est diminué de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3 %.

Par ailleurs, aux fins du versement de correctifs d'équité salariale, le cas échéant, les montants versés pour la prime seront soustraits des montants dus par l'employeur.

Advenant un règlement ou une décision de la CNESST ou d'une autre instance qui serait défavorable aux plaignantes, le versement de la prime de 3 % aux personnes salariées du titre d'emploi de secrétaire médicale (5322) sera néanmoins maintenu jusqu'au 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 64

RELATIVE À LA STABILISATION DES ÉQUIPES DANS LA MISSION CENTRE JEUNESSE (CJ)[1]

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions du présent article s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en CJ.

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) équivalents temps complet (ETC) ou moins au sein d'une même unité de négociation.

La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente:

- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;
- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- être détentrice d'un poste dans le réseau de l'éducation.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente et prévoir les modalités applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

ARTICLE 2

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

Personne salariée à temps partiel :

Personne salariée à temps partiel désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. La personne salariée qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

[1] Incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), mais excluant les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

2.02 (Ce paragraphe remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective)

La personne salariée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service national de main-d'œuvre (SNMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

2.03 La personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage sans motif valable est réputée avoir démissionné.

2.04 La personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 de la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste, par supplantation ou autrement, ou qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné.

2.05 (Ce paragraphe remplace les dispositions relatives à la notion de poste disponible prévues au paragraphe 15.05 de la convention collective)

Aux fins de l'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, selon les dispositions relatives aux mutations volontaires, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

2.06 Le dernier alinéa du paragraphe 22.18 et les deux (2) derniers alinéas des paragraphes 22.29A et 25.09 ne s'appliquent pas à la personne salariée visée par l'article 1 de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 65

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UN STATUT DE PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES

CONSIDÉRANT la rareté de main-d'œuvre actuelle et anticipée;

CONSIDÉRANT la nécessité de mieux soutenir les différentes équipes de travail du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent développer la contribution des personnes salariées étudiantes afin d'apporter un soutien additionnel aux équipes en place;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de déployer des mesures favorisant l'intégration et la rétention des étudiants dans le RSSS;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de promouvoir les opportunités d'emploi au sein du RSSS et d'offrir aux personnes salariées étudiantes d'amorcer leur parcours professionnel avant l'obtention de leur diplôme dans un domaine d'études requis par l'un des titres d'emploi du RSSS;

CONSIDÉRANT la nécessité d'offrir aux personnes salariées étudiantes des conditions de travail non discriminatoires.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes et leur contribution dans le RSSS.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

- convenir de projets pilotes sur l'intégration d'étudiants;
- déterminer les titres d'emploi visés aux fins de la mise en place des projets pilotes;
- poursuivre les discussions sur les modalités applicables aux personnes salariées étudiantes;
- étudier la présence et la contribution actuelle des personnes salariées étudiantes dans le RSSS et identifier des moyens afin de maximiser cette contribution;
- déterminer les indicateurs de main-d'œuvre, notamment le taux de rétention, le nombre de projets pilotes mis en place, les années de scolarité des personnes salariées étudiantes, le taux de satisfaction et le taux de fidélisation;
- évaluer les effets des projets pilotes sur la base d'une analyse des indicateurs déterminés au préalable par le comité;
- formuler des recommandations aux parties négociantes;
- produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un maximum de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Les parties peuvent s'adjoindre de personnes supplémentaires au besoin.

LETTRE D'ENTENTE NO 66

RELATIVE À LA DÉJUDICIARISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

CONSIDÉRANT la volonté des parties nationales de déjudiciariser les relations de travail;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent l'importance de :

- favoriser le règlement hors cour des griefs et autres litiges;
- favoriser les modes de règlements alternatifs;
- collaborer et favoriser l'échange d'informations relatives aux litiges.

Les parties conviennent de ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Cette lettre d'entente s'applique à l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

COMITÉ DE TRAVAIL LOCAL

Les parties proposent aux parties locales de mettre sur pied un comité de travail afin d'entreprendre un processus intensif de règlement des litiges et des griefs découlant des dispositions nationales de la convention collective et des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale en vigueur, antérieurs à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

Les parties locales peuvent recourir aux services de médiation offerts par le ministère du Travail dans le cadre des travaux de ce comité.

Les parties conviennent par arrangement local de la composition, du rôle et des règles de fonctionnement de ce comité.

MÉDIATION-ARBITRAGE

Les parties invitent les parties locales à utiliser la procédure de médiation-arbitrage prévue à l'article 11 des dispositions nationales de la convention collective ou tout autre mode de règlement alternatif des litiges.

SUIVI NATIONAL

Les parties conviennent de soumettre les travaux suivants au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 de la convention collective :

- analyser les effets des nouvelles dispositions nationales de la convention collective en matière de déjudiciarisation, incluant les dispositions prévues à la présente lettre d'entente et celles prévues à la lettre d'entente no 55 relative au nouveau système d'information des ressources humaines du RSSS;
- convenir des indicateurs;
- produire un bilan et faire des recommandations aux parties négociantes, au plus tard six (6) mois précédant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 67

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL SUR LE RÈGLEMENT DES LITIGES RELATIFS À LA CRISE SANITAIRE

CONSIDÉRANT les différents litiges déposés par les syndicats affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux CSN (FSSS-CSN) concernant l'application des décrets ou arrêtés ministériels édictés en vertu de l'article 118 de la Loi sur la santé publique (chapitre S-2.2) dans le cadre de l'urgence sanitaire reliée à la COVID-19;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue le 4 novembre 2021, entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la FSSS-CSN relative aux griefs visant la contestation de l'application des décrets ou arrêtés ministériels pris en vertu de l'article 118 de la Loi sur la santé publique pour le personnel de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires et de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant en laboratoire;

CONSIDÉRANT que les travaux du comité mis sur pied dans le cadre de l'entente du 4 novembre 2021 ne visaient pas l'ensemble des catégories de personnel représentées par la FSSS-CSN;

CONSIDÉRANT la fin de l'urgence sanitaire reliée à la COVID-19;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de trouver des solutions pour régler ces litiges.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur le règlement des litiges relatifs à la crise sanitaire reliée à la COVID-19;

2- Dans les cent cinquante (150) jours de l'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent d'établir la liste des litiges actifs et de les regrouper selon différentes thématiques convenues entre elles.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'établir un échéancier des travaux à effectuer;
- de procéder à l'analyse et l'évaluation de la liste des litiges reçue aux fins de règlement entre les parties;
- de collaborer afin de tenter de dégager des solutions satisfaisantes pour le règlement des litiges visés;
- en l'absence d'un règlement de ces litiges dans les neuf (9) mois de la mise en place du comité, les parties conviennent de discuter des avenues et des processus possibles pour résoudre les litiges;
- d'évaluer l'opportunité d'élargir l'application de la présente lettre d'entente à d'autres litiges.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 68

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINS TITRES D'EMPLOI ŒUVRANT EN SANTÉ MENTALE

CONSIDÉRANT la volonté gouvernementale de rehausser l'offre de services en santé mentale notamment en misant sur la prestation de travail des personnes salariées de certains titres d'emploi de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant en santé mentale;

CONSIDÉRANT la volonté du gouvernement de rehausser l'offre de services en ce qui a trait à la psychothérapie, conformément aux dispositions de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, connue sous le nom de projet de loi 21 et adoptée par l'Assemblée nationale du Québec, en juin 2009;

CONSIDÉRANT que l'acte de psychothérapie est exercé presque exclusivement aux psychologues alors que d'autres titres d'emploi œuvrant en santé mentale peuvent être habiletés à le faire;

CONSIDÉRANT que le paragraphe 8.21 de la convention collective permet à l'employeur et une personne salariée de convenir d'une répartition du travail différente du nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à son titre d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours travaillés n'excède pas le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail qui est de cinq (5) jours et que la moyenne du nombre d'heures de travail n'excède pas le nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à ce titre d'emploi, et ce, selon la période de répartition du travail déterminée.

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, aux personnes salariées détenant les titres d'emploi mentionnés aux articles 2 et 4 de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 REHAUSSEMENT

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les modalités relatives au rehaussement prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui œuvrent en santé mentale et qui détiennent l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants :

- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

L'employeur et la personne salariée visée qui en fait la demande peuvent convenir d'un horaire rehaussé. Cet horaire ne peut dépasser 37,50 heures par semaine et est réputé respecter la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature), mais ne la modifie pas. La semaine régulière de travail pour la personne salariée visée est celle prévue au nouvel horaire rehaussé et ces modalités ne doivent pas engendrer de temps supplémentaire.

ARTICLE 3 AFFICHAGE DE POSTE

À la suite d'un rehaussement prévu à la présente lettre d'entente, lors de l'affichage d'un poste nouvellement créé ou vacant pour les titres d'emploi énumérés à l'article 2 l'employeur doit :

- Afficher les postes nouvellement créés sur la base du nombre d'heures par semaine prévue à la nomenclature à l'exception du 37,50 heures;
- Afficher les postes devenus vacants sur la base du nombre d'heures par semaine prévue à la nomenclature à l'exception du 37,50 heures. Toutefois, si le poste était à 37,50 heures, le poste peut être affiché à 37,50 heures.

Lorsque le poste obtenu est établi sur la base d'une semaine normale de 35 heures ou de 36,25 heures, l'employeur peut offrir à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel, la possibilité d'être rehaussée sur son poste sur la base d'une semaine normale de 37,50 heures de façon définitive.

ARTICLE 4 PERMIS DE PSYCHOTHÉRAPEUTE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les modalités relatives au permis de psychothérapeute prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées œuvrant en santé mentale, qui exercent la psychothérapie selon les besoins de l'employeur et qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

En contrepartie de l'exercice de la psychothérapie, la personne salariée visée bénéficie du remboursement, sur une base annuelle du coût relatif à l'obtention initial d'un permis de psychothérapeute, des frais annuels d'adhésion, du coût de l'assurance de la responsabilité professionnelle et des frais de formation exigés autres que la formation menant à la maîtrise, lorsque requis dans l'exercice de ses fonctions.

L'ensemble des frais et des coûts prévus au paragraphe précédent est remboursé sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 5 COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical relatif aux conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

a) d'analyser les modalités liées à l'implication des proches des usagers dans le but d'optimiser la dispensation des services en santé mentale et les suivis;

b) d'analyser les effets de l'introduction des personnes salariées détentrices d'un permis de psychothérapeute dans les équipes de travail;

c) d'identifier des solutions susceptibles de permettre la contribution des personnes salariées détentrices des titres d'emploi suivants, en première ligne, pour l'identification des signes et des symptômes associés aux troubles mentaux les plus fréquents :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- Et tout autre titre d'emploi pertinent.

d) de formuler des recommandations et de produire un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de neuf (9) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale incluant un (1) représentant de la Direction de la santé mentale et un (1) représentant du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale soit un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ et SPGQ.

Le comité peut également convenir de convier, de façon ponctuelle, des représentants de certains partenaires concernés.

LETTRE D'ENTENTE NO 69

RELATIVE À LA COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration et de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires détentrices d'un poste à temps complet, comportant le nombre d'heures prévu au titre d'emploi, dont l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste de la personne salariée.

ARTICLE 2 MODALITÉS

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 $)[1]. La personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires bénéficie de la mesure à compter du 15 décembre 2024.

Le remboursement est effectué sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a assumé le paiement.

Advenant qu'une personne salariée soit visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

La personne salariée qui provient d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), et qui a déjà bénéficié d'un remboursement de la cotisation à un ordre professionnel, ne peut bénéficier d'un nouveau remboursement pour cette période.

Dans le cas où la personne salariée quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans le RSSS elle doit rembourser à l'Employeur, au prorata des heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

[1] Cette disposition s'applique également aux personnes salariées de la catégorie de personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux inscrites au registre des personnes bénéficiant de droits acquis lui permettant d'exercer des actes réservés aux membres d'un ordre professionnel.

LETTRE D'ENTENTE NO 70

RELATIVE AUX SPÉCIALISTES EN PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité national intersyndical relatif à l'étude de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emploi « spécialiste en procédés administratifs », lorsque l'ensemble des données couvrant la période du maintien de l'équité salariale 2025, soit la période allant du 21 décembre 2020 au 20 décembre 2025, sera disponible.

Ce comité a pour mandat d'étudier la prédominance de la catégorie d'emplois 9 – spécialiste en procédés administratifs (1109).

Le comité est composé d'un minimum de six (6) membres : trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale (FSSS-CSN, SCFP-FTQ et SQEES-FTQ).

Le comité convient de ses règles de fonctionnement.

La durée du mandat du comité est de soixante (60) jours après sa mise sur pied.

Ce comité constitue un cas d'espèce et ne peut être invoqué à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO 71

RELATIVE À LA MISE À JOUR DES ÉTABLISSEMENTS ET INSTALLATIONS VISÉS PAR L'ANNEXE A, L'ANNEXE R ET L'ANNEXE T DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur la mise à jour des installations visées par les annexes A, R et T.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'étudier et analyser les demandes de mises à jour des établissements, des syndicats ou de l'une ou l'autre des parties nationales en regard des installations visées par les annexes A, R et T;
- de soumettre aux parties négociantes des recommandations en fonction d'un échéancier déterminé par les parties;

Le comité se rencontre dans les trente (30) jours de la réception d'une demande.

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, établit son plan de travail.

Les parties conviennent que si le comité ajoute une installation proposée à l'une ou l'autre de ces annexes, les droits et avantages prévus à l'annexe visée s'appliquent rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective[1].

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre d'une personne-ressource.

La présente entente prend fin quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'échéance de la convention collective.

[1] Cette mesure vise uniquement les demandes d'ajouts déposées lors du renouvellement des conventions collectives 2024-2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 72

RELATIVE À LA DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ÉTABLISSEMENT CHSLD MICHÈLE-BOHEC DU GROUPE SANTÉ ARBEC

CONSIDÉRANT que l'établissement CHSLD Michèle-Bohec du Groupe Santé Arbec a obtenu le statut d'établissement privé conventionné (EPC), le 10 septembre 2023, délivré par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS);

CONSIDÉRANT que la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN (FSSS-CSN) est accréditée pour représenter les personnes salariées de l'établissement CHSLD Michèle-Bohec du Groupe Santé Arbec;

CONSIDÉRANT que, depuis le 10 septembre 2023, la négociation et la conclusion d'une convention collective pour ces établissements sont ainsi assujettis à l'application de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), et ce, dans le cadre du régime de représentation syndicale applicable aux salariés et aux établissements du secteurs des affaires sociales prévu à la Loi concernant les unités de négociation ans le secteur des affaires sociales (RLRQ, c. U-0.1);

CONSIDÉRANT que les parties doivent convenir de dispositions nationales de la convention collective, notamment celles relatives aux modalités relatives à la durée et à la rétroactivité;

CONSIDÉRANT qu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective FSSS-CSN, celles-ci s'appliquent à l'établissement CHSLD Michèle-Bohec du Groupe Santé Arbec et constitue, par la même occasion, leurs dispositions nationales de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les modalités relatives à la durée et à la rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective FSSS-CSN, prévues à l'article 39, dont la date de prise d'effet est le 1er avril 2023, s'appliquent rétroactivement au 10 septembre 2023 pour l'établissement CHSLD Michèle-Bohec du Groupe Santé Arbec[1].

[1] Considérant la demande d'assujettissement au RREGOP de l'établissement au 24 mars 2024 et que cette date constitue le début de la participation de toutes les personnes salariées au régime, cette disposition n'a pas pour effet de modifier la date du début des prélèvements, ni la date du début de la participation au régime de retraite.

LETTRE D'ENTENTE NO 73

RELATIVE À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES INFIRMIERS PRATICIENS SPÉCIALISÉS OU DES INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES

À compter du 3 novembre 2024, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) consacre annuellement un budget national équivalent à 0,03 % de la masse salariale[1] des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires de l'année financière précédente aux fins de la formation et du développement des compétences des infirmiers praticiens spécialisés ou des infirmières praticiennes spécialisées.

Le budget est réparti par le MSSS à chacun des établissements en fonction de leurs effectifs en infirmiers praticiens spécialisés ou en infirmières praticiennes spécialisées.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2024-2025, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2025.

---

[1] La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire de base prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel. Sont exclus de la masse salariale les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 74

RELATIVE À LA FORMATION ET À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNES SALARIÉES QUI INTERVIENNENT AUPRÈS DE CLIENTÈLES AUX RÉALITÉS ET BESOINS SPÉCIFIQUES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui interviennent auprès de clientèles aux réalités et besoins spécifiques.

Budget annuel pour la formation et l'encadrement professionnel

À compter du 15 décembre 2024, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, un budget de 0,77 M$ par année financière est spécifiquement dédié à la formation et à l'encadrement professionnel.

Si, au cours d'une année, le budget n'est pas totalement engagé, la différence est reportée à l'année suivante.

Les parties nationales doivent convenir de l'utilisation du budget et les parties locales, par le biais d'arrangements locaux, veillent à leur mise en œuvre.

Pour l'année financière 2024-2025, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2025.

LETTRE D'ENTENTE NO 75

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES TITRES D'EMPLOI DE CANDIDAT À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIER OU CANDIDATE À L'EXERCICE DE LA PROFESSION INFIRMIÈRE ET CANDIDAT À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIER AUXILIAIRE OU CANDIDATE À L'EXERCICE DE LA PROFESSION INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

CONSIDÉRANT la situation de pénurie de la main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI) et de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire (CEPIA);

CONSIDÉRANT la pénurie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'attraction et la rétention des personnes salariées au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT les enjeux liés à la rémunération des personnes salariées à l'emploi d'un établissement du RSSS qui obtiennent un titre d'emploi de CEPI ou de CEPIA.

Les parties conviennent de ce qui suit :

À compter du 15 décembre 2024, la personne salariée à l'emploi d'un établissement du RSSS qui, le jour précédant l'obtention de l'un ou l'autre des titres d'emploi de CEPI (2490) et de CEPIA (3456), bénéficiait d'un salaire de base supérieur, maintient celui-ci tant qu'elle détient l'un des titres d'emploi visés à la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 76

RELATIVE À L'AUGMENTATION DES ACTIVITÉS DES SERVICES CHIRURGICAUX ET DES PROCÉDURES EN ENDOSCOPIE, EN HÉMODYNAMIE ET EN ÉLECTROPHYSIOLOGIE POUR LA CATÉGORIE DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

CONSIDÉRANT le nombre de patients en attente d'une chirurgie ainsi qu'en attente de procédures en endoscopie, en hémodynamie et en électrophysiologie (ci-après : « chirurgie élective et autres procédures »);

CONSIDÉRANT la volonté des parties de réduire les listes d'attente des chirurgies électives et autres procédures en attente depuis plus d'un an;

CONSIDÉRANT les cibles établies par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) relatives à la réduction des listes d'attente en chirurgie élective et autres procédures;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'offrir des mesures incitatives afin de favoriser la participation volontaire du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires pour réduire les listes d'attente en chirurgie élective et autres procédures en attente depuis plus d'un an.

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I – INCITATIF FINANCIER

La personne salariée qui, dans un service visé, contribue à l'atteinte des cibles établies par le MSSS en lien avec la réduction des listes d'attente en chirurgie élective et autres procédures en attente depuis plus d'un an, lors de l'ajout d'heures de chirurgies et autres procédures en dehors d'une période régulière[1], a droit à :

- Un montant forfaitaire de 150 $ pour chaque journée régulière de travail de 7,5 heures ou au prorata des heures effectuées de façon volontaire en temps supplémentaire du lundi 0 h 00 au vendredi 23 h 59;
- Un montant forfaitaire de 150 $ pour chaque journée régulière de travail de 7,5 heures ou au prorata des heures effectuées du samedi 0 h 00 au dimanche 23 h 59.

Les services visés par la présente lettre d'entente sont les suivants :

- Bloc opératoire (incluant la salle de réveil);
- Chirurgie d'un jour;
- Endoscopie;
- Hémodynamie;
- Électrophysiologie.

---

[1] Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, la période régulière est définie en fonction des heures d'ouverture habituelles ou du nombre de salles généralement ouvertes au bloc opératoire.

Dans l'éventualité où les modalités de l'incitatif financier ne permettent pas d'atteindre la cible, le comité de relations de travail prévu au paragraphe 36.01 identifie les problématiques et les pistes de solution possibles. Le comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 doit ensuite se réunir afin de convenir de nouvelles mesures, le cas échéant.

La mesure prend fin lorsque l'un des critères suivants est atteint :

- Lorsque l'entièreté des sommes sont dépensées;
- Lorsque les cibles établies par le MSSS relatives à la réduction des listes d'attente des chirurgies électives et autres procédures en attente depuis plus d'un an sont atteintes.

En application de la présente lettre d'entente, les sommes disponibles pour la mise en place de cette mesure sont de 1,12 M$.

SECTION II – DURÉE

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 15 décembre 2024 et prend fin au plus tard le 31 mars 2027.

LETTRE D'ENTENTE NO 77

RELATIVE À UNE MESURE INCITATIVE POUR LES PÉRIODES CRITIQUES DE L'ANNÉE POUR LA CATÉGORIE DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

CONSIDÉRANT les difficultés à combler les besoins de main-d'œuvre pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires durant certaines périodes critiques chaque année;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser la participation des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à combler ces besoins de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT la contribution des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à assurer la qualité et la sécurité des soins et l'amélioration de l'accès et de la continuité des services;

CONSIDÉRANT la période de formation et les qualifications requises pour occuper les titres d'emploi en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la réalité du recours au temps supplémentaire et du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'éviter l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire (TSO) dans la gestion courante des opérations du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT le rôle essentiel des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires dans les services d'urgence, la demande accrue dans ces services et les objectifs à atteindre afin d'améliorer l'accessibilité et les trajectoires de soins;

CONSIDÉRANT que les personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires sont des intervenantes de premier plan pour améliorer l'enjeu de l'accès aux soins en temps opportun dans le RSSS.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Pour les heures effectivement travaillées durant la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre inclusivement et la période comprise entre le 15 décembre et le 31 janvier inclusivement, une prime est versée de la façon suivante à la personnes salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires:

   a) Une prime de 5 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, est versée pour chaque heure régulière effectivement travaillée.

Cette prime de 5 % est composée d'une prime de base de 3,5 % et, en contrepartie des engagements prévus au paragraphe 2, d'une prime supplémentaire de 1,5 %.

b) Une prime de 10 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe B, à l'article 5 de l'annexe D, à l'article 8 de l'annexe N et à l'article 2 de l'annexe O, est versée pour chaque heure effectivement travaillée en temps supplémentaire.

Cette prime de 10 % est composée d'une prime de base de 7 % et, en contrepartie des engagements prévus au paragraphe 2, d'une prime supplémentaire de 3 %.

2. En contrepartie des primes supplémentaires prévues au paragraphe 1, la FSSS-CSN et ses syndicats affiliés s'engagent à se désister, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente entente, de l'ensemble des griefs déposés par la FSSS-CSN et ses syndicats affiliés visant le TSO de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio respiratoires dans tous les établissements dont les personnes salariées sont représentées par un syndicat affilié à la FSSS-CSN.

   À cet effet, la FSSS-CSN confirme qu'elle détient toutes les autorisations requises afin d'agir pour et au nom de ses syndicats affiliés aux fins des dispositions prévues à de la présente lettre d'entente.

3. Les parties conviennent de confier au comité national permanent de négociation (CNPN), prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective, les mandats suivants :

   - évaluer l'impact de la mesure temporaire au moyen de certains indicateurs à établir par le CNPN;
   - faire des recommandations aux parties négociantes pour ajuster les modalités, le cas échéant, afin de s'assurer de son efficacité.

4. La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2028.

PARTIE V

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au *Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une (1) année et d'au plus cinq (5) années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification, ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum cinq (5) années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder cinq (5) années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder sept (7) années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de soixante et onze (71) ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

ET

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ)

16 JUIN 2024
31 MARS 2028

SQEES-FTQ	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
	07-06-2024	16-06-2024	31-03-2028

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	1.1
2	Droits de la direction	2.1
3	Dispositions générales	3.1
4	Accréditation et champ d'application	4.1
5	Régime syndical et retenues syndicales	5.1
6	Liberté d'action syndicale	6.1
7	Rémunération	7.1
8	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	8.1
9	Primes	9.1
10	Procédure de règlement de griefs	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Ancienneté	12.1
13	Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Frais de déménagement	16.1
17	Années d'expérience antérieure	17.1
18	Congés sans solde et partiels sans solde	18.1
19	Temps supplémentaire	19.1
20	Congés fériés payés	20.1
21	Congé annuel (vacances)	21.1
22	Droits parentaux	22.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
23	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire	23.1
24	Régime de retraite	24.1
25	Avantages sociaux	25.1
26	Repas	26.1
27	Allocations de déplacement	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	29.1
30	Santé et sécurité	30.1
31	Discrimination, harcèlement et violence	31.1
32	Assurance responsabilité	32.1
33	Comités de relations de travail	33.1
34	Régime de congé à traitement différé	34.1
35	Changements technologiques	35.1
36	Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail	36.1
37	Déplacements volontaire	37.1
38	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	38.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens en travail social	A.1
B	Conditions particulières aux personnes salariées de centres de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail	B.1
C	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier auxiliaire	C.1
D	Conditions particulières aux éducatrices ou éducateurs	D.1
E	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier	E.1
F	Conditions particulières aux professionnelles et professionnels	F.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
G	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens	G.1
H	Reconnaissance de scolarité additionnelle	H.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques et autres centres d'activités visés	I.1
J	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail RLRQ, c. S.-2.1)	J.1
K	Conditions particulières s'appliquant aux personnes salariées de l'Institut de Cardiologie de Montréal travaillant au Centre ÉPIC	K.1
L	Semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail	L.1
M	Disparités régionales	M.1
N	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	N.1
O	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	O.1
P	Conditions particulières aux personnes salariées d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée travaillant dans une unité spécifique	P.1
Q	Conditions particulières s'appliquant aux personnes salariées œuvrant dans un établissement privé conventionné	Q.1
R	Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardiorespiratoires	R.1
S	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	S.1
T	Conditions particulières aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie	T.1
U	Horaires atypiques	U.1
V	Repas fournis aux personnes salariées de certains titres d'emploi	V.1
W	Conditions particulières applicables à certaines personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux visées par le processus de titularisation	W.1
X	Structure salariale, taux et échelles de salaire pour le secteur de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	X.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
Y	Rangement des titres d'emplois	Y.1
Z	Emplois-remorques, santé et services sociaux	Z.1
AA	Conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral	AA.1
BB	Relative à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée	BB.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative aux agents administratifs ou aux agentes administratives, classe 2 – secteurs secrétariat et administration	1.1
No 2	Relative à la personne retraitée réembauchée	2.1
No 3	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire	3.1
No 4	Relative au comité national sur les changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux	4.1
No 5	Relative à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui interviennent auprès de clientèles aux réalités et besoins spécifiques	5.1
No 6	Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement	6.1
No 7	Relative aux personnes salariées qui ont suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires	7.1
No 8	Concernant le nombre d'infirmières ou d'infirmiers auxiliaires, de puéricultrices/ garde-bébés à être inscrits au SNMO	8.1
No 9	Relative à la réinsertion sociale des personnes bénéficiaires qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental	9.1
No 10	Relative à certaines infirmières auxiliaires ou certains infirmiers auxiliaires	10.1
No 11	Relative à la santé et sécurité au travail	11.1
No 12	Relative au comité paritaire local intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études	12.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 13	Concernant les projets de réorganisation	13.1
No 14	Relative à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et nouvellement embauchées	14.1
No 15	Relative à la limitation du recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante	15.1
No 16	Relative à la titularisation des personnes salariées à temps partiel en soins infirmiers et cardiorespiratoires	16.1
No 17	Relative à l'aménagement du temps de travail	17.1
No 18	Relative à certaines personnes salariées invalides au moment où la convention collective leur devient applicable	18.1
No 19	Relative à la notion de service	19.1
No 20	Relative à l'analyse de certains sujets référés au comité provincial de relations de travail	20.1
No 21	Relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue	21.1
No 22	Relative à l'autogestion des horaires	22.1
No 23	Relative à certaines modalités pour reconnaître l'assiduité au travail	23.1
No 24	Relative à certaines personnes salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	24.1
No 25	Relative à certains titres d'emploi du secteur des technologies de l'information	25.1
No 26	Relative au chevauchement interquarts de travail pour certaines personnes salariées	26.1
No 27	Relative aux libérations syndicales pour les comités nationaux	27.1
No 28	Relative à la création d'un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail	28.1
No 29	Relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	29.1
No 30	Relative à la création d'un comité national intersyndical relatif à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones	30.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 31	Relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés	31.1
No 32	Relative à la création d'un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales dans le contexte de la création de Santé Québec et de l'adoption du projet de Loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace	32.1
No 33	Relative au secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (5321)	33.1
No 34	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	34.1
No 35	Relative à la création des titres d'emploi d'intervenant ou d'intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité et d'intervenant ou d'intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe	35.1
No 36	Relative à la création du titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe	36.1
No 37	Relative à l'abolition des titres d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4 des secteurs secrétariat et administration	37.1
No 38	Relative à la création d'un comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes	38.1
No 39	Relative à la création d'un comité national sur le règlement des litiges relatifs à la crise sanitaire	39.1
No 40	Relative à la cotisation à un ordre professionnel	40.1
No 41	Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du CRDI Chaudière-Appalaches	41.1
No 42	Relative aux projets locaux visant la santé globale des personnes salariées	42.1
No 43	Relative aux spécialistes en procédés administratifs	43.1
No 44	Relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) et d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445)	44.1
No 45	Relative aux secrétaires médicales du secteur de la santé et des services sociaux (5322)	45.1
No 46	Relative à la mise à jour des établissements et installations visés par l'annexe I, l'annexe O et l'annexe P de la convention collective	46.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 47	Relative à la modification de la nomenclature pour certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes	47.1
No 48	Relative à certaines modalités pour rendre le temps complet attractif pour la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires	48.1

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

No 1	Relative à la promotion de la lettre d'entente no 17	1.1
No 2	Relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la loi sur le RREGOP	2.1
No 3	Relative aux obligations de l'employeur face à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel	3.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 1. La personne salariée

« La personne salariée » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également « l'agente ou l'agent syndical libéré » prévu à l'article 6 de la présente convention.

La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

2. La personne salariée à temps complet

« La personne salariée à temps complet » désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la personne salariée de la liste de rappel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est, à sa demande, considérée pendant cette période comme une personne salariée à temps complet.

3. La personne salariée à temps partiel

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

4. Poste

Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 7.10 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail.

Au cours d'une période d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à intégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

5. Service

Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

6. Promotion

« Promotion » désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

7. Transfert

« Transfert » désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

8. Rétrogradation

« Rétrogradation » désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

9. Période comptable

L'année financière des établissements de santé et de services sociaux est divisée en treize (13) périodes. À l'exception de la première (1re) et de la dernière, ces périodes sont de vingt-huit (28) jours. La première (1re) période comptable d'une année financière débute le 1er avril et la dernière se termine le 31 mars.

10. Personne conjointe

On entend par personnes conjointes, les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

11. Enfant à charge

Une ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux, non marié ou uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente, à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.02 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention.

Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

Cependant, en cas de congédiement, elle n’a droit à la procédure de grief, qu’une fois sa période de probation complétée.

1.03 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.04 Liste de rappel

Lorsque la notion de liste de rappel est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Objet

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent, entre autres, la sécurité et le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées.

3.02 Listes informatiques

Les listes que l'employeur doit fournir au syndicat en vertu de la convention collective lui sont transmises, à sa demande, sur support informatique si disponible.

ARTICLE 4

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

4.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

4.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions législatives pertinentes s'appliquent et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

4.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

4.04 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

4.05 L'employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'une personne salariée, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (douze (12) mois). La période d'un (1) an précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours.

L'employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause.

4.06 Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également, sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu d'un des régimes suivants : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Société de l'assurance automobile du Québec, Régime de rentes du Québec , Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, Emploi et Développement social Canada, Indemnisation des victimes d'actes criminels, Régime québécois d'assurance parentale ou régime d'assurance salaire lors d'un invalidité de plus de cent quatre (104) semaines.

Ce dossier comprend :

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;

- les rapports du bureau de santé à la personne responsable du personnel concernant son état de santé;
- la copie des rapports d'accident du travail;
- les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 4.13.

Les personnes salariées qui travaillent dans un autre lieu que celui où se trouve le bureau du personnel ont accès à leur dossier selon la procédure ayant fait l'objet d'un arrangement au niveau local.

4.07 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant une ou un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

1. d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant dûment autorisé du syndicat;

2. d'un aveu signé en l'absence d'une représentante ou d'un représentant dûment autorisé du syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

4.08 A- Suspension d'une (1) journée ou moins

Dans les cas de suspension d'une (1) journée ou moins l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. La personne salariée conserve son droit de recours.

L'employeur informe la personne salariée, par écrit, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, des raisons et des faits qui ont provoqué la suspension. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

B- Suspension de plus d'une (1) journée

Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée, la procédure doit être la suivante :

1. La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation;

2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre modalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir à la personne salariée, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les raisons et les faits qui ont provoqué la suspension. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10, et alors, copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

4.09 Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de mœurs, la procédure à suivre est la suivante :

1. Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.

2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

   S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité.

   En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir, par écrit, à la personne salariée, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les raisons et les faits qui ont provoqué le congédiement. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

   Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

   Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de règlements de griefs prévue à l'article 10, et alors, copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de mœurs, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.

Cependant, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé à la personne salariée à sa dernière adresse connue et au syndicat.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire si la personne salariée concernée le permet.

La personne salariée ou le syndicat comme tel, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, peut en appeler de la décision de l'employeur en recourant aux procédures de grief et d'arbitrage prévues par la convention collective.

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 dix (10) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, la personne salariée commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail à partir de la onzième (11^{e}) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

4.10 La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident. L'employeur transmet au syndicat une copie de ces avis dans le même délai.

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

4.11 L'employeur transmet au syndicat copie des directives concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

Dans les trois (3) jours d'une demande à cet effet, l'employeur transmet au syndicat copie des autres directives concernant les conditions de travail adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

4.12 La personne salariée convoquée à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief, peut exiger d'être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant syndical.

4.13 Mesures administratives

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

4.14 Agente ou agent de sécurité

L'agente ou l'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux personnes salariées des autres titres d'emploi visées par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail.

4.15 Les employées et 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.

4.16 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées de la liste de rappel selon les modalités convenues localement.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

5.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et toutes celles qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

5.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier (1er) jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

5.03 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, à la trésorière ou au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit, par transmission électronique, une liste détaillée comportant les informations suivantes :

- le nom de la personne salariée;
- le numéro d'employé;
- l'adresse et le numéro de téléphone;
- l'adresse courriel;
- le titre d'emploi principal;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le service;
- le quart de travail;
- le salaire;
- le salaire versé au cours de la période;
- le montant de la cotisation syndicale retenu;
- l'indication des absences temporaires pour toute la période comptable et la codification du motif;
- la date d'embauchage de la personne salariée nouvellement embauchée au cours de la période;
- la date de départ de la personne salariée ayant quitté au cours de la période;
- pour la personne salariée à temps partiel :
    - le nombre d'heures travaillées à l'exclusion des heures supplémentaires;
    - le nombre de jours de congé annuel pris;
    - l'ancienneté accumulée.

Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

5.04 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations prévues au paragraphe précédent.

5.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du tribunal pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début de la période comptable suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

5.06 L'employeur porte à la connaissance du syndicat les postes vacants et nouvellement créés selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

L'employeur informe aussitôt que possible le syndicat de l'embauchage de toute nouvelle personne salariée.

5.07 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 6

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les noms de ses officiers locaux, de ses déléguées ou de ses délégués, de ses représentantes ou de ses représentants locaux et des membres du comité de grief. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

6.02 Activités syndicales externes

Les jours de libération accordés pour toute activité syndicale externe sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant :

	Nombre de jours de libération avec solde par année	
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi[1] [2]**	**CISSS ou CIUSSS**
1 – 50	20	50
51 - 100	30	80
101 - 200	35	95
201 - 300	45	135
301 - 500	60	180
501 - 750	70	210
751 - 1 000	80	245
1 001 - 1 250	85	260
1 251 - 1 500	90	280
1 501 - 1 750	95	300
1 751 - 2 000	105	320
2 001 - 2 250	110	330
2 251 - 2 500	115	345
2 501 - 2 750	120	355
2 751 - 3 000	125	365
3 001 - 3 250	130	370
3 251 - 3 500	135	375
3 501 - 3 750	140	385
3 751 - 4 000	145	400
4 001 et plus	150	420

1 Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, RLRQ, c. O-7.2 (Loi 10).

2 Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 6.05 et 6.19.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à ces activités. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

6.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 6.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

6.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.20, il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même service peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 6.02 de la présente convention collective.

6.05 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint national, régional ou local formé de représentantes ou de représentants désignés par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part, et de représentantes ou de représentants désignés par le syndicat d'autre part, ou la personne salariée qui est appelée par le comité à y participer, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

Les horaires de travail de cette personne salariée ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

6.06 Congé sans solde pour fonction syndicale

S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

6.07 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper cette fonction.

6.08 Au cours des absences prévues aux paragraphes 6.06 et 6.07, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté, mais elle ne reçoit ni n'acquiert aucun salaire et autres bénéfices.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

6.09 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 6.06 et 6.07, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

6.10 À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

6.11 Activités syndicales internes

Les jours de libération accordés pour toute activité syndicale interne aux fins d'application de la présente convention collective sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant :

	Nombre de jours de libération avec solde par année		
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10[1]**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus**
1 - 24	10	10	10
25 - 49	20	20	20
50 - 100	50	125	145
101 - 200	95	225	245
201 - 300	125	305	325
301 - 500	155	375	405
501 - 750	180	415	465
751 - 1 000	230	520	590
1 001 - 1 250	255	570	640
1 251 - 1 500	280	635	715
1 501 - 1 750	310	705	800
1 751 - 2 000	340	780	880
2 001 - 2 250	365	810	955
2 251 - 2 500	380	880	1 010
2 501 - 2 750	385	915	1 040
2 751 - 3 000	390	920	1 045
3 001 - 3 250	395	925	1 050
3 251 - 3 500	400	935	1 065
3 501 - 3 750	405	955	1 085
3 751 - 4 000	410	980	1 105
4 001 et plus	415	1 020	1 140

[1] Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

La distance entre les deux (2) installations les plus éloignées d'un centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou d'un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) se calcule par voie routière, à l'intérieur du territoire couvert par l'établissement.

Ces jours ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 6.05, 6.12 et 6.13 ni le temps alloué pour la tenue des rencontres entre l'employeur et un représentant syndical, qu'elles soient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les jours de libération prévus au paragraphe 6.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes. Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent également s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à ces activités. Dans ce dernier cas, l'employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

6.12 À l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, une ou un (1) membre du comité de grief, la personne intéressée et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'établissement, les personnes salariées peuvent s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.

6.13 Aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale, l'employeur libère, sans perte de salaire, les personnes salariées désignées par le syndicat.

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit, en fonction du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation le 1er janvier de chaque année :

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de personnes salariées libérées
1-250	2
251-1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, les personnes salariées bénéficient d'un jour de préparation par jour de négociation.

6.14 L'employeur met à la disposition du syndicat, un local aménagé que le syndicat ou l'agente ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

La localisation ainsi que la possibilité de mettre à la disposition du syndicat plus d'un local syndical dans l'établissement ayant plusieurs installations peuvent faire l'objet d'un arrangement local.

Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clé.

6.15 Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

6.16 La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de libérations syndicales avec solde voit celles-ci considérées aux fins d'établir sa prestation d'assurance salaire ainsi que les indemnités prévues à l'article relatif aux droits parentaux et, s'il y a lieu, son indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

6.17 La période de référence aux fins d'application des quanta de libérations est du 1er avril au 31 mars.

6.18 Le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, le 1er janvier de chaque année, est celui considéré aux fins du calcul des journées de libération.

6.19 Officiers aux instances syndicales nationales

Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298-FTQ) transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des personnes salariées membres d'une instance nationale devant être libérées durant l'année en vertu du présent paragraphe ainsi que leur établissement d'origine.

Le SQEES-298-FTQ transmet également au CPNSSS, la liste des libérations syndicales accordées en vertu du présent paragraphe.

La personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour exercer sa fonction d'officier à une instance syndicale nationale.

Le nombre total de jours de libération prévu à cette fin est de deux cent soixante-treize (273) jours par année.

6.20 Lorsqu'une demande de libération pour activités syndicales entraîne pour l'employeur un problème lié à la continuité des activités du service, il communique avec le syndicat afin de tenter de trouver une solution.

ARTICLE 7

RÉMUNÉRATION

7.01 À moins de dispositions contraires, la personne salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

Il est entendu que les périodes d'orientation sont rémunérées.

7.02 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non diminution de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, la garantie de salaire ou la non diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où, lors de l'application de la procédure de supplantation ou d'une mesure spéciale prévues à l'article 14, une personne salariée est transférée dans le même statut ou en supplante une autre du même statut.

Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

7.03 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.

7.04 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

7.05 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion.

Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

7.06 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

7.07 Disposition spéciale

Nonobstant les termes « comme si elle était au travail », « sans perte de rémunération » ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

7.08 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

7.09 La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 7.08, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

7.10 À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

Les parties peuvent, par arrangement local, réduire le nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail.

L'intervalle minimal entre deux (2) quarts de travail ne peut constituer un frein aux aménagements de temps de travail et à l'autogestion des horaires.

7.11 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

7.12 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

7.13 Les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante :

1- Congés fériés payés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie.

1,28 % applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue pendant les trois (3) premiers mois d'une invalidité et 2,19 % pendant les neuf (9) mois suivant, versé sur chaque paie.

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de quart de rotation ne sont pas considérées.

2- Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

Années de service Au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congé annuel	Pourcentage %
Moins de 15 ans	20 jours	8,77 %
15 ans	21 jours	9,25 %
16 ans	22 jours	9,73 %
17 ans	23 jours	10,22 %
18 ans	24 jours	10,71 %
19 ans et plus	25 jours	11,21 %

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[2] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel les prestations d'assurance salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

3- Congé de maladie :

4,21 % applicable :

- sur le salaire, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

[2] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de quart de rotation ne sont pas considérées.

7.14 Possibilité de monnayer certains congés

La personne salariée à temps complet peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, un ou plusieurs des congés suivants :

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales;
- les congés mobiles, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées.

Dans le cas où, un ou des congés sont monnayés pendant le délai de carence, prévu aux paragraphes 23.29 a) et 23.44, ceci n'a pas pour effet de l'interrompre ou de le prolonger.

7.15 Fonds de solidarité

À la demande de la personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de solidarité FTQ à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.

7.16 Titres d'emploi

Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent à la nomenclature qui découle du document sessionnel no. 2575-20051215 du 15 décembre 2005 et à ses modifications subséquentes.

Cette nomenclature s'intitule : «Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux». Elle fait partie intégrante de la présente convention collective.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Rien dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu à la nomenclature pour son titre d'emploi.

Le nombre d'heures hebdomadaire de travail est celui ou ceux prévus à chacun des titres d'emploi et est réparti sur un maximum de cinq (5) jours.

Cependant, l'employeur et une personne salariée peuvent, après entente, convenir d'une répartition du travail différente du nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à son titre d'emploi, à la condition que le nombre total de jours et d'heures travaillés durant la période déterminée aux fins de l'étalement n'excède pas celui qui aurait été normalement travaillé durant cette même période. Les modalités d'étalement des heures de travail sont déterminées par les parties locales. Ces modalités ne doivent pas affecter la stabilité des équipes de travail, ni engendrer de temps supplémentaire pour la personne salariée qui en bénéficie.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail applicable à l'établissement est celui mentionné à la convention collective venant à échéance le 30 juin 1998 à moins que les parties locales aient convenues d'un nombre d'heures différent.

Les parties locales peuvent, dans des circonstances particulières ou exceptionnelles, convenir de l'utilisation pour un titre d'emploi d'un nombre d'heures différent de celui applicable dans l'établissement.

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 8.02.

Règles d'application des échelles de salaire

7.17 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

7.18 La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

7.19 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

Application des échelles de salaire

7.20 Au 1er avril de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 mars précédent.

Avancement dans les échelles de salaire

7.21 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congé annuel	Nombre de jours de travail requis
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 6.06 à 6.08, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Classification et reclassification

7.22 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque personne salariée.

7.23 L'employeur procède, en tout temps durant la convention collective, aux reclassifications qui s'imposent.

7.24 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Reclassification

7.25 La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et titulaire d'un poste d'infirmier ou infirmière est reclassifiée, dans ce poste, au titre d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, à la condition qu'elle s'engage à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La reclassification s'effectue lorsque la personne salariée remet à l'employeur le diplôme ou le bulletin final attestant l'obtention du diplôme.

La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et qui est exclue du processus de titularisation tel que prévu à l'annexe R de la présente convention collective est reclassifiée, au titre d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, à la même condition que celle prévue au premier (1er) alinéa.

7.26 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

7.27 Paramètres généraux d'augmentation salariale

Les paramètres généraux d'augmentation salariale octroyée sont :

A) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %[4] avec effet le 1er avril 2023.

B) Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %[4] avec effet le 1er avril 2024.

C) Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %[4] avec effet le 1er avril 2025.

D) Période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %[4] avec effet le 1er avril 2026.

E) Période allant du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %[4] avec effet le 1er avril 2027.

---

[3] La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe Y, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe X.

[4] Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 7.26 de la convention collective.

7.28 Clause d'ajustement

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

1- Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle[5] de salaire en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration[6] ne peut être supérieure à 1,00 %.

2- Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle[5] de salaire en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration[6] ne peut être supérieure à 1,00 %.

3- Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[5] de salaire en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration[6] ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de salaire ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

1- L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

2- La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

---

5 La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe Y, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

6 Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte d'un tel ajustement.

7.29 Technique d'indexation

Les taux des échelles de salaire sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de salaire, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emploi visés au paragraphe 7.30 sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième (3e) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3e) et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un (1) chiffre et plus, le premier (1er) chiffre et les suivants sont retranchés si le premier (1er) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier (1er) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première (1re) décimale et les suivantes sont retranchées.

7.30 Établissement des taux et échelles de salaire applicables aux cas particuliers

La méthode décrite aux alinéas 1 et 2 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges.

1. Agents d'intégration (2688) et Éducateurs (2691)

a) Classe 1

L'échelle de salaire applicable à la classe 1 des titres d'emploi 2688 et 2691 est celle prévue selon son rangement à l'annexe Y.

b) Classe 2

Agents d'intégration (2688) et Éducateurs (2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emploi 2688 et 2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de salaire applicable à la classe 1 du même titre d'emploi.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \;/\; (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi au cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons,Classe 1}-1}}$$

2. Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de salaire applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe Z est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de salaire de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{n}\text{, Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_{n}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe Z.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emploi de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

7.31 Majoration des primes et suppléments

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes et suppléments exprimés en pourcentage, est majoré à compter de la même date et même pourcentage ainsi qu'il est déterminé aux alinéas A), B), C), D) et E) du paragraphe 7.27 et est ajusté du pourcentage déterminé au paragraphe 7.28 et versé selon les mêmes modalités d'application, le cas échéant. La prime fixe est la suivante :

- ancienneté.

Les taux de ces primes et suppléments apparaissent à la convention collective.

7.32 La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour pour fin d'acquisition de connaissances, de techniques ou d'expérience pratique, reçoit durant ce stage une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

ARTICLE 8

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

8.01 Toute modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est soumise à la procédure prévue ci-après.

8.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

8.03 Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de modification qu'il reçoit.

8.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;
- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

8.05 Le MSSS informe le requérant et les regroupements syndicaux de sa décision de donner suite ou non à toute demande de modification de la nomenclature.

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les sept (7) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la FIQ, le SCFP-FTQ et le SQEES-298-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification

8.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS désire modifier la nomenclature, il en informe par écrit chacun des regroupements syndicaux. L'avis transmis par le MSSS doit inclure la description détaillée du projet de modification.

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 8.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

8.07 Les regroupements syndicaux disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du projet de modification à la nomenclature pour soumettre leur avis par écrit au MSSS.

8.08 Sur demande écrite d'un regroupement syndical, le MSSS convoque une rencontre des regroupements syndicaux et des représentants du MSSS, dans le but d'échanger des informations sur le projet de modification. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis. Le MSSS peut aussi convoquer une telle rencontre à son initiative.

8.09 Au terme du délai prévu au paragraphe 8.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

8.10 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

8.11 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, de deux (2) représentants pour les syndicats CSN et FIQ et d'un maximum de deux (2) représentants pour chacun des syndicats CSQ, APTS et FTQ.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

8.12 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

8.13 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

8.14 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001).

8.15 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

8.16 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

8.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 8.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

8.18 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre responsable du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

8.19 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

8.20 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

8.21 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

8.22 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

8.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 8.20.

8.24 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

8.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 8.06.

8.26 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

8.27 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, MSSS en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00$) par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle de salaire ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus.

9.02 Primes de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe

A) Chef d'équipe

Personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000) qui, sous la direction de la ou du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées.

La ou le chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
38,75	39,84	40,88	41,90	43,37

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

B) Assistante ou assistant-chef d'équipe

Personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000), qui partage la responsabilité de la ou du chef d'équipe et la ou le remplace durant son absence.

L'assistante ou assistant-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
23,20	23,85	24,47	25,08	25,96

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

C) Les fonctions de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe sont accordées selon les critères prévus aux dispositions relatives aux mutations volontaires. Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de l'équipe pour laquelle une telle fonction est requise.

9.03 Prime de supervision et responsabilité

La personne salariée technicienne ou professionnelle de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (codes 1000 et 2000) ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées, sans égard aux titres d'emploi et à la catégorie de personnel à laquelle elles appartiennent, reçoit une prime de 5 % de son salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe H.

La prime ne peut être versée aux personnes salariées dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de supervision ou de coordination.

9.04 Prime de supervision de stagiaires

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, reçoit une prime de 2 % de son salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe H, pour chaque quart de travail lors duquel elle est chargée d'assurer la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

Cette prime ne peut être cumulative aux primes de supervision et responsabilité, de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe et ne peut être versée aux personnes salariées dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement.

9.05 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. Ces primes sont versées pour les heures effectivement travaillées visées par celles-ci.

A) La personne salariée faisant tout son service entre 14 h et 8 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, pour toutes les heures de son service effectué entre 14 h et 8 h, selon le cas.

1- Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 7 % du salaire horaire de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
1,98	**2,03**	**2,08**	**2,15**

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, reçoit en lieu et place de la prime de soir prévue à l'alinéa précédent, une prime de soir de dix pour cent (10 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie prévu à l'alinéa précédent, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

2- Prime de nuit

La prime de nuit est le montant le plus élevé de quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
3,97	4,07	4,17	4,32

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, reçoit, en lieu et place de la prime de nuit prévue à l'alinéa précédent, une prime de nuit de dix-huit pour cent (18 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie prévu à l'alinéa précédent, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

B) La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h selon les modalités prévues à l'alinéa A-1 du paragraphe 9.05.

C) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h.

1- entre 19 h et 24 h :

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de soir pour toute heure travaillée entre 19 h et 24 h selon les modalités prévues à l'alinéa A-1 du paragraphe 9.05.

2- entre 00 h et 07 h :

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de nuit pour toute heure travaillée entre 0 h et 7 h selon les modalités prévues à l'alinéa A-2 du paragraphe 9.05.

9.06 Conversion de la prime de nuit

Pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit :

- 14 % équivaut à 28 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 15 % équivaut à 30 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 16 % équivaut à 32 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

9.07 Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit

A) La personne salariée détentrice d'un poste avec un quart de rotation reçoit une prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit de son poste est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

1. Prime de quart de rotation jour/soir

La prime de quart de rotation jour/soir est égale à 50 % de la prime de soir pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

La prime de quart de rotation jour/nuit est égale à 50 % de la prime de nuit pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

3. Prime de quart de rotation jour/soir/nuit

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à 50 % de la moyenne pondérée du taux des primes de soir et de nuit, établie en fonction des heures travaillées sur ces quarts. Le taux ainsi obtenu est appliqué pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues aux paragraphes 9.05.

Au terme de sa période d'initiation et d'essai sur un poste avec quart de rotation, la personne salariée maintenue dans son poste se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour dans ce poste.

B) La personne salariée qui effectue un remplacement sur un poste prévu à l'alinéa A est visée par la présente prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

Pour le premier (1er) cycle de rotation, la personne salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas. Toutefois, dans le cas d'un cycle de rotation de six (6) mois et plus, la personne salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé l'équivalent de 50 % de la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas.

Dans le cas où la personne salariée ne travaille pas au moins 50 % de son cycle de rotation de soir ou de nuit, la prime versée pour les heures travaillées sur le quart de jour est récupérée par l'employeur.

On entend par cycle de rotation la période durant laquelle une personne salariée effectue un nombre déterminé de quarts de travail en alternance de jour et de soir, de jour et de nuit ou de jour, de soir et de nuit.

Aux fins du calcul du pourcentage de temps travaillé prévu au présent paragraphe, le congé sans solde pour études et partiel sans solde pour études, les congés prévus aux droits parentaux, les congés pour responsabilités familiales ainsi que toutes les absences autorisées et rémunérées prévues à la convention collective, à l'exception du congé à traitement différé, sont considérés comme du temps travaillé.

- urgence;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés;
- service.

9.08 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 25.08 reçoit une prime d'heures brisées de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
4,55	4,68	4,80	4,92	5,09

9.09 Prime de tri de linge souillé

La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri ou à l'acheminement du linge souillé vers la salle de lavage reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
30,11	30,95	31,75	32,54	33,68

Quant à la personne salariée qui y est affectée de façon non continue, elle reçoit en plus de son salaire, pour toute heure travaillée à ces tâches, une prime horaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
0,56	0,58	0,60	0,62	0,64

9.10 Prime pour opération d'incinérateur

La personne salariée qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, est assignée de façon continuelle à l'opération des incinérateurs et à l'entretien de ces équipements reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
16,70	17,17	17,62	18,06	18,69

9.11 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine est le montant le plus élevé de 5 % de son salaire de base, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)	Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)
1,42	1,46	1,50	1,55

Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Modalité additionnelle pour le paiement de la prime de fin de semaine pour les services en 24/7

Dans le cas d'une personne salariée qui détient un poste à temps complet ou qui offre une prestation de travail équivalente à 70 heures et plus par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, le montant de la prime prévue est de 9 % de son salaire horaire de base en lieu et place de la prime prévue au 1er alinéa, lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie prévu au troisième (3e) alinéa du présent paragraphe, sont considérés les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi. Cette prime est versée pour les heures effectivement travaillées visées par celles-ci.

Autres modifications :

La personne salariée reçoit la prime de fin de semaine pour les quarts complets effectués la fin de semaine dans les lieux dont les soins et services sont offerts comme étant 24/7, et ce, sans égard à la question de savoir si son propre service de rattachement est 24/7, selon les mêmes modalités que celles prévues au présent paragraphe

9.12 Prime en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), en maison des aînés (MDA) et en maison alternative (MA)

La personne salariée qui détient un ou plusieurs titres d'emploi dans l'un ou l'autre des regroupements de titres d'emploi suivants, reçoit la prime en CHSLD ou la prime en CHSLD majorée, selon le cas, pour les heures travaillées en CHSLD :

- infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911);

- infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée (1915);
- infirmier ou infirmière (2471);
- infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455);
- inhalothérapeute (2244);
- préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- préposé ou préposée en établissement nordique (3505);
- préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe (3477) ;
- préposé ou préposée à l'unité ou au pavillon (3685).

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- Maison des aînés (MDA);
- Maison alternative (MA).

Les primes mentionnées aux alinéas A) et B) du présent paragraphe s'appliquent sur les heures effectivement travaillées incluant les heures supplémentaires et les heures d'absences autorisées et rémunérées dans un centre ou sous-centre d'activité visé.

A) Prime en CHSLD, en MDA et en MA

La personne salariée reçoit la prime horaire suivante pour les heures effectivement travaillées :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
1,61	1,66	1,70	1,74	1,80

B) Prime en CHSLD, en MDA et en MA majorée

La personne salariée qui travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi reçoit la prime horaire majorée suivante pour les heures effectivement travaillées dans un centre ou un sous-centre d'activités visé, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A) :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
2,15	2,21	2,27	2,33	2,41

Aux fins de l'admissibilité à cette prime majorée, les heures travaillées incluent les heures régulières et les absences autorisées rémunérées, mais excluent le temps supplémentaire.

9.13 Montant forfaitaire à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative

La personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), en maison des aînés (MDA) et en maison alternative (MA) reçoit un montant forfaitaire de deux cent quinze dollars (215 $) pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de ladite clientèle.

Les heures effectivement travaillées incluent les heures supplémentaires et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu des annexes I, O et P de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

9.14 Modalités d'application pour les primes prévues aux paragraphes 9.15 à 9.22

Les modalités d'application prévues au présent paragraphe s'appliquent aux primes suivantes :

- Prime de soins critiques (par. 9.15);
- Prime de soins critiques spécifiques (par. 9.16);
- Prime versée à la personne salariée de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant au service de l'urgence (par. 9.17);
- Prime en mission Centre jeunesse (par. 9.18);
- Prime en résidence à assistance continue (par. 9.19);
- Prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (par. 9.20);
- Prime de psychiatrie (par. 9.21).

A) Admissibilité aux différents paliers de primes

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit, selon le palier, un pourcentage de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H. Ce pourcentage est déterminé selon le nombre d'heures rémunérées, par période de quatorze (14) jours correspondant aux périodes de paie, de la façon suivante:

- Palier 1 : soixante-dix (70) heures et plus;

- Palier 2 : quarante-deux (42) heures et plus, et moins de soixante-dix (70) heures;
- Palier 3 : moins de quarante-deux (42) heures.

Aux fins du présent paragraphe et aux fins de déterminer le palier applicable, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux services et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

La personne salariée à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues à son titre d'emploi à la nomenclature est de moins de trente-cinq (35) heures est admissible au palier 1 selon les modalités prévues au présent paragraphe, si elle travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

B) Versement de la prime

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit le pourcentage correspondant au palier, appliqué sur les heures régulières effectivement travaillées, les heures en temps supplémentaire, les heures d'absences autorisées rémunérées et les libérations syndicales qui sont sans perte de salaire ou pour lesquelles la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, et ce, dans les services visés.

9.15 Prime de soins critiques

La personne salariée qui fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires ou qui détient le titre d'emploi de préposé aux bénéficiaires, de préposé aux bénéficiaires chef d'équipe, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 dans les soins critiques selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les services suivants :

- urgence;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés;
- service d'évacuations aéromédicales du Québec (ÉVAQ).

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
15 %	14 %	10 %

9.16 Prime spécifique de soins critiques

Le présent paragraphe s'applique à la personne salariée visée au premier (1er) alinéa du paragraphe 9.15.

Les services visés aux fins du présent paragraphe pour l'application de la prime spécifique de soins critiques et de la prime spécifique de soins critiques majorée sont les suivants :

- bloc opératoire (incluant la salle de réveil);
- bloc obstétrical (vise uniquement la salle d'opération aménagée pour effectuer les césariennes);
- unités de soins obstétricaux (mère-enfant);
- hémodynamie;
- curiethérapie.

La prime spécifique de soins critiques s'applique pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 dans les services mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
10 %	7 %	6 %

9.17 Prime versée à la personne salariée de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant au service de l'urgence

La personne salariée œuvrant au service de l'urgence et détenant un ou l'autre des titres d'emploi énumérés ci-dessous reçoit une prime pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 au service de l'urgence selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14 :

- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur administration (5312);
- agent administratif ou agente administrative classe 1 – secteur secrétariat (5311);
- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur administration (5315);
- agent administratif ou agente administrative classe 2 – secteur secrétariat (5314);
- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur administration (5317);
- agent administratif ou agente administrative classe 3 – secteur secrétariat (5316);
- agent administratif ou agente administrative classe 4 – secteur administration (5319);
- agent administratif ou agente administrative classe 4 – secteur secrétariat (5318);
- secrétaire médicale (5322).

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
2,5 %	1,0 %	0,5 %

9.18 Prime en mission Centre Jeunesse[1]

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affectée à la surveillance ou à la réadaptation de la clientèle en Centre Jeunesse (CJ) et la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant en mission CJ, reçoivent une prime pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 en mission CJ, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14 et selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
10 %	7 %	6 %

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.20.

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par le présent paragraphe, peut convertir une partie de cette prime, en une (1) journée chômée par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'annexe O.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise de la journée chômée se fait après entente avec l'employeur;
- la journée chômée qui n'a pas été prise est monnayable à la fin de l'année de référence.

9.19 Prime en résidence à assistance continue

La personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en résidence à assistance continue reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 dans ce service et selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14. Cette prime est également versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle dans une unité interne d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
5 %	3 %	1 %

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la versée à la personne salariée

[1] La mission Centre Jeunesse inclut la Direction de la protection de la jeunesse, mais exclut les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.20.

Les personnes salariées du centre d'activités 7043 (Ressources résidentielles – assistance résidentielle continue santé mentale) reçoivent, en plus de la prime en résidence à assistance continue, la compensation monétaire de 2.2% prévue à l'article 9 de l'annexe I.

À l'exception des personnes salariées visées par l'alinéa précédent, la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par le présent paragraphe, peut convertir une partie de cette prime en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus aux l'annexes I, O et P.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur;
- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

9.20 Prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC)

La personne salariée détenant un ou l'autre des titres d'emploi et œuvrant dans l'un des centres ou sous-centres d'activités visés à la lettre d'entente no 6 (Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement), reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14 auprès de la clientèle TGC selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
3,50 %	2,25 %	1,00 %

9.21 Prime en psychiatrie

À l'exception de la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.15, la personne salariée préposée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers œuvrant dans les milieux prévus aux articles 4 et 5 de l'annexe I, reçoit, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.14, la prime en psychiatrie, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.14.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
3,50 %	2,25 %	1,00 %

Cette prime est distincte de la prime de perfectionnement prévue à l'article 2 de l'annexe I (Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques et autres centres d'activités visés).

9.22 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective

ARTICLE 10

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme « grief » comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

10.02 La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'une représentante ou d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes :

1. années d'expérience antérieure;
2. salaires et titres d'emploi;
3. quantum de la prestation d'assurance salaire;
4. primes et suppléments.

10.03 Nonobstant le paragraphe 10.02, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

10.04 Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours, de six (6) mois et deux (2) ans, prévus aux paragraphes précédents, sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les prolonger.

10.05 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

10.06 Le dépôt du grief, selon le paragraphe 10.02, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

Les parties contractantes à la présente convention collective peuvent convenir, par écrit, qu'une décision arbitrale à être rendue sur un grief déposé auprès d'un ou plusieurs établissements devienne applicable à plusieurs ou à l'ensemble des établissements visés par la présente convention collective.

10.07 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite. Le syndicat peut également déposer un grief au nom de la personne salariée à moins d'objection de la part de cette dernière.

10.08 La personne salariée qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention, peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Dans ce dernier cas, elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire sauf pour un grief relatif à l'une des vingt-six (26) matières négociées et agrées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) pour lequel la procédure sommaire s'applique.

À défaut, par le syndicat, de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la personne salariée et le syndicat.

En tout temps, la procédure de médiation prévue au paragraphe 11.25 peut être utilisée.

Procédure régulière

11.02 Les parties procèdent devant une ou un arbitre; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

11.03 Dans le cas d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'une ou l'autre des parties désigne son assesseure ou son assesseur et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'assesseure ou de l'assesseur, communique alors à son tour le nom de son assesseure ou son assesseur. Les deux (2) assesseures ou assesseurs s'entendent sur le choix de l'arbitre.

11.04 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, avec ou sans assesseure ou assesseur, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

11.05 A- Les assesseures ou les assesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

B- Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête et d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.

C- L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, sans raison jugée valable par l'arbitre.

D- L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition. Sur accord des parties, ce délai peut être prolongé.

11.06 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'une des assesseures ou de l'un des assesseurs si celle-ci ou celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'elle ou qu'il n'a pas donné de raison jugée satisfaisante par l'arbitre.

11.07 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail (RLRQ,c. C-27).

11.08 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, elle ou il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

11.09 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à une ou un arbitre, l'arbitre peut :

a) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure disciplinaire;

c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

11.10 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure administrative prévue au paragraphe 4.13, l'arbitre peut :

a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure administrative.

11.11 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.12 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

11.13 L'arbitre décide suivant la preuve de la date à laquelle la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle, si la date de la connaissance est contestée.

11.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

11.15 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la personne intéressée peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.16 Dans le cas d'un grief portant sur les critères d'obtention d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Procédure sommaire

11.17 Les règles prévues aux paragraphes 11.01 à 11.16 s'appliquent à la procédure sommaire, sauf en ce qu'elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent.

11.18 L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du CCTM.

11.19 L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audition.

11.20 L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse en disposer sur-le-champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.

11.21 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne fait pas jurisprudence. Sa décision lie les parties locales.

11.22 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

11.23 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier s'il y a surcharge de travail.

L'arbitre a juridiction pour ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur.

À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30^{e}) et le soixantième (60^{e}) jour de la décision dans le but de déterminer si les moyens utilisés par l'employeur ont éliminé la surcharge de travail. Si les moyens utilisés par l'employeur n'ont pas éliminé cette surcharge, l'arbitre décrète les moyens à prendre.

11.24 Lorsque le syndicat conteste la création d'un poste fusionné, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Procédure de médiation

11.25 Lorsqu'une partie signifie son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs, l'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, on procède alors comme suit :

Les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur ou d'une médiatrice. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique;

Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation;

Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage;

Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur ou de la médiatrice et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Conférence préparatoire

11.26 Lorsqu'un grief porte sur une mesure affectant le lien d'emploi de façon définitive, une suspension de cinq (5) jours ou plus ou un grief de harcèlement psychologique ou de discrimination,

les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone, à laquelle participe l'arbitre, quarante-cinq (45) jours avant la date prévue pour l'audition ou dans un délai convenu par elles.

Lors de la conférence préparatoire, les éléments suivants sont présentés par les parties :

1- un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;

2- la liste des documents que les parties entendent déposer;

3- le nombre de témoins que les parties entendent faire témoigner;

4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;

5- la durée prévue de la preuve;

6- les admissions;

7- les objections préliminaires;

8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

Dans le cas où il s'avère nécessaire pour une partie d'apporter, au soutien de sa preuve, un changement à l'un des éléments ci-haut mentionnés, elle doit au préalable en informer l'arbitre et l'autre partie.

11.27 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou son assesseur.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.39 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais du médecin arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 11.28, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

11.28 Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

11.29 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'un litige soumis à un tiers, autre qu'un grief, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

12.01 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.

12.03 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.04 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une (1) journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un (1) jour de congé annuel (vacances) pris et un (1) jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (treize (13) périodes par année).

Lorsque la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu au titre d'emploi pour une (1) journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par 1,4.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.

12.05 Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

12.06 À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée entre le 1er avril et la date où la comparaison doit s'effectuer.

12.07 L'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

12.08 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- le nom;
- l'adresse;
- le numéro de téléphone;
- l'adresse courriel;
- la date d'entrée;
- le service;
- le titre d'emploi;

- le salaire;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- l'ancienneté accumulée au 31 mars;
- l'ancienneté accumulée au cours de la dernière année;
- le quart de travail;
- le numéro d'employé.

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat la nouvelle adresse et le numéro de téléphone des personnes salariées susmentionnées qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

12.09 Cette liste, amputée de l'adresse, du numéro de téléphone, de l'adresse courriel et du salaire, est affichée dans chaque site de l'établissement aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

12.10 La personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;

3- absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée), pendant vingt-quatre (24) mois;

4- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);

5- absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;

6- absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).

12.11 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

12.12 La personne salariée conserve son ancienneté lors d'un prêt de service. L'ancienneté acquise pendant le prêt de service lui est reconnue à son retour dans l'établissement.

12.13 La personne salariée conserve son ancienneté lors d'une absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cette invalidité.

La personne salariée qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel conserve son ancienneté.

12.14 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. abandon volontaire de son emploi;
2. dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiantes ou les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa;
3. renvoi;
4. refus ou négligence de la personne salariée de la liste de rappel de faire connaître sa disponibilité, après avoir reçu un avis de trente (30) jours de son employeur à cet effet. L'avis est envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de la personne salariée et copie est transmise au syndicat;
5. mise à pied excédant douze (12) mois, à l'exception des personnes salariées visées au paragraphe 15.03;
6. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

12.15 La personne salariée perd son ancienneté, sans perdre son emploi, dans le cas suivant : absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

12.16 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention et conserve son ancienneté lors d’un changement de statut.

Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la présente convention collective ou à l’égard d’une stipulation négociée et agréée à l’échelle locale, convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités de négociation confondues.

12.17 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel accumulent de l'ancienneté conformément aux dispositions du présent article aux fins d'acquisition des droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 13

BUDGETS CONSACRÉS AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET AU DÉVELOPPEMENT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Développement des ressources humaines

13.01 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalant à un pourcentage de la masse salariale[1] déterminé comme suit :

- personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires : 1,34 %
- personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers : 0,50 %
- personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration : 0,55 %
- techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux : 1,25 %

Ce montant ne peut être inférieur à cent dollars (100,00 $).

13.02 Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

Développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux

13.03 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget équivalent à 0,28 % de la masse salariale[1] de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget dédié au développement de la pratique professionnelle.

[1] La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire de base prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel. Sont exclus de la masse salariale les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

14.01 1- Changement d'œuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assument la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste, de même statut, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement selon l'ordre suivant :

1. dans le même titre d'emploi;
2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées choisissent un poste du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;

Toutefois, l'application des dispositions prévues au sous-alinéa 2 ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son titre d'emploi.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'œuvre.

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est affectée. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre-temps, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de rappel de son établissement.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service national de main-d'œuvre (SNMO).

2- Changement d'œuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou le quitter.

Cependant, si le nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui choisissent de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant pour combler les emplois disponibles, ils devront l'être par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles du même titre d'emploi et du même statut bénéficiant de la sécurité d'emploi.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur procède à une abolition de poste ou à une fermeture de service et que la personne salariée visée bénéficie de la sécurité d'emploi et a choisi de quitter l'établissement, elle est mise à pied. S'il s'agit d'une personne salariée qui a choisi de demeurer à l'établissement, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement qui a choisi de quitter. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de personnes salariées ayant choisi de quitter, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Si la personne salariée visée par une abolition de poste ou une fermeture de service ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À l'entrée en vigueur du plan d'organisation, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui demeurent à l'établissement devront choisir, parmi les emplois à combler, par ordre d'ancienneté, un poste de même statut selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

14.02 1- Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1. À défaut d'effectuer un choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est mise à pied. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement et que ce poste est vacant, elle est transférée sur ce poste. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

2- Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est mise à pied. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

14.03 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements qui assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par ce ou ces services

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de rappel de leur établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.04 Fusion d'établissements

À la date de la fusion, les personnes salariées sont transférées dans le nouvel établissement.

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un service avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions prévues au paragraphe 14.05 s'appliquent.

B) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'appliquent.

C) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services ou la fusion de services, les dispositions prévues au paragraphe 14.07 s'appliquent.

14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre service, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre service. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.06 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.07 Fusion de services

Les personnes salariées sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles.

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler est inférieur au nombre de personnes salariées visées, les emplois sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les personnes salariées du même titre d'emploi et du même statut. Si elles refusent, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.08 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées. Elles peuvent également convenir, par arrangement local, d'autres modalités d'application des paragraphes 14.05 à 14.07.

14.09 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

14.10 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.05 à 14.07, l'employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, l'avis prévu aux paragraphes 14.09 et 14.10 comprend le nom, l'adresse et le titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

L'avis transmis au syndicat comprend également les renseignements suivants :

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

14.11 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile.

Toutefois, la personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de replacement prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.12 Aux fins d'application du présent article, le mot « établissement » comprend un service communautaire.

14.13 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.

La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

14.14 Aux fins d'application des mesures prévues aux présentes, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.

Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, ces dispositions s'appliquent à l'égard des postes comportant un nombre d'heures équivalant ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

14.15 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'employeur affiche la liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours.

14.16 À la fin de la période de préavis, à l'exception de celle visée par les dispositions du paragraphe 14.02, la personne salariée mise à pied doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette abolition. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.18 La procédure de supplantation et/ou mise à pied à être négociée et agréée à l'échelle locale :

a) doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche;

b) doit tenir compte du statut des personnes salariées;

c) doit assurer, qu'à la fin du processus de supplantation et/ou mise à pied, la personne salariée qui sera effectivement mise à pied est celle ayant le moins d'ancienneté, et ce, en tenant compte des deux principes prévus aux alinéas a) et b). Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où toutes les personnes salariées affectées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied bénéficient de la sécurité d'emploi.

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la supplantation s'effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du domicile de la personne salariée visée. Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour la personne salariée visée dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

14.19 Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui supplante une personne salariée à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.20 Dans tous les cas, la personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de replacement prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.21 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 7.02 à 7.06. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

14.22 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15. Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

Définition du rayon

14.23 Aux fins d'application du présent article, le rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, se calcule par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

La personne salariée visée au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement, bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.01 Équipe de remplacement

A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui a subi une mise à pied suite à l'application des dispositions de l'article 14 est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée. Lorsqu'elle est inscrite à l'horaire de travail, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03.

B) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont inscrites à l'horaire de travail conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied et elles doivent se présenter au travail.

C) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.

D) Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

E) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.

F) Durant les douze (12) premiers mois qui suivent la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'employeur au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, mais sans excéder soixante-dix (70) kilomètres, de son port d'attache ou de son domicile.

À la suite de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'employeur au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

1. il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 27 (Allocations de déplacement);
2. il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;
3. il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;

4. la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au présent paragraphe;
5. le remplacement à l'extérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

15.02 La personne salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service national de main-d'œuvre (SNMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cette personne salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

Durant sa période d'attente, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés.

De plus, cette personne salariée ne reçoit aucune indemnité pendant sa période d'attente et elle n'a aucun droit à la prime de replacement, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

La personne salariée visée par le premier (1er) alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement.

15.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SNMO et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'a pas été replacée dans un autre emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux, suivant les procédures prévues au présent article.

Le régime de sécurité d'emploi comprend exclusivement les bénéfices suivants :

1. Le replacement dans le secteur de la santé et des services sociaux;
2. Une indemnité de mise à pied;
3. La continuité des avantages suivants :
   a) le régime uniforme d'assurance vie;
   b) le régime de base d'assurance maladie;
   c) le régime d'assurance salaire;
   d) le régime de retraite;
   e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;
   f) le régime de vacances;
   g) le transfert de sa banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
   h) les droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied.

La personne salariée à temps partiel reçoit, durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité de mise à pied équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures régulières du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle, s'il y a lieu.

Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

15.03A Aux fins du calcul de l'indemnité de mise à pied des personnes salariées à temps partiel, les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lors de son affichage à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste, par la personne salariée détentrice du poste ou par une autre personne salariée, au cours des douze (12) derniers mois.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les heures effectuées pour des travaux à durée limitée ou pour répondre à un surcroît temporaire de travail ainsi que celles effectuées en temps supplémentaire sont exclues du calcul.

Si le poste à temps partiel a été créé depuis moins de douze (12) mois, la moyenne est calculée sur le nombre de semaines écoulées depuis sa création.

15.04 Aux fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi ou à la priorité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants :

1. Personne salariée mise à pied.
2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30^{e}) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.13, 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A, 22.22A.
3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90^{e}) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001).
4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsqu'elle obtient un poste, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité d'emploi ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans l'aire de replacement dans un poste pour lequel la personne salariée rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Durant les douze (12) premiers mois suivant la date de la mise à pied de la personne salariée, l'aire de replacement applicable est de cinquante (50) kilomètres. Au-delà de cette période, l'aire de replacement applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

L'aire de replacement est une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

Section I – Replacement dans un poste comparable[1]

A) La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste, comparable et de même statut, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est une personne salariée dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

B) Si la personne salariée est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle le refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

C) Si l'ancienneté d'une autre candidate ou d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un poste comparable et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

D) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle ou il refuse, elle ou il est réputé appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

E) Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.

F) Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. La personne salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ayant moins d'ancienneté qu'elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.

[1] Il s'agit d'un poste comparable dans l'établissement.

2. S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.
3. Un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.
4. Les parties locales peuvent convenir d'autres mesures au même effet susceptibles d'atténuer l'impact du replacement d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste de l'établissement situé au-delà de cinquante (50) kilomètres.

G) Jusqu'à son replacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Pendant cette période, le poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

H) La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

Section II – Replacement dans un poste disponible et comparable[1]

A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied.

B) Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

C) L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours juridiques pour signifier son choix.

D) Le SNMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autres établissements dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.05.

Le SNMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.05.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de replacement prévue au paragraphe 15.10 et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

[1] Il s'agit d'un poste disponible et comparable dans l'établissement ou dans un autre établissement.

E) La personne salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours des douze (12) mois de service précédant sa mise à pied.

F) La personne salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

G) La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de son établissement sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents. Dans le cas où son établissement a cessé d'exister, le refus de la personne salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

H) L'employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Section III – Poste disponible

A) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate ou un candidat salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

B) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Section IV – Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants :

1. infirmière ou infirmier;
2. technicienne ou technicien diplômé;
3. para-technique;
4. services auxiliaires;
5. emplois de bureau;
6. métiers;

7. personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
8. personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en éducation spécialisée);
9. infirmière ou infirmier auxiliaire;
10. professionnelle ou professionnel.

Section V – Dispositions diverses

15.06 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que la candidate ou le candidat replacé par le SNMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

15.07 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut demander d'être replacée dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

15.08 La personne salariée qui doit déménager en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours juridiques pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

15.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. La personne salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de replacement équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

15.10 Sous réserve du paragraphe 15.09, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au sens du présent article au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de replacement et a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

15.11 La personne salariée à temps partiel bénéficiant du paragraphe 15.03 se voit appliquer la prime de replacement au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

15.12 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

15.13 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables.

15.14 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement ou une réglementation sur les conditions de travail la visant.

15.15 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui, de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur et remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalant à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze (12) mois précédant sa mise à pied.

Nonobstant ce qui précède, pendant les trois (3) premières semaines de sa mise à pied, la personne salariée peut choisir de remettre sa démission sur réception de l'avis écrit de replacement mentionné au présent paragraphe, sans affecter son droit à la prime de séparation.

15.16 Service national de main-d'œuvre (SNMO)

1- Un service national de main-d'œuvre (SNMO) est mis sur pied. Ce service est sous la responsabilité du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS).

Ce service coordonne le replacement et assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

2- Le SNMO transmet aux représentantes ou représentants du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :
    - les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;
    - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;
    - les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

3- Le SNMO transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

15.17 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans des titres d'emploi pour lesquels le SNMO reçoit un nombre important de requêtes pour des postes disponibles, des cours de recyclage seront accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les opportunités de replacement sont peu nombreuses.

Le recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au SNMO s'actualise par toute démarche d'apprentissage, académique ou autre, permettant à la personne salariée visée d'acquérir et/ou actualiser les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

Afin de privilégier le replacement de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans son établissement au terme d'une période de recyclage, les parties locales conviennent préalablement par entente qu'un poste sera alors accessible à la personne salariée ainsi recyclée.

2. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes :

- que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;
- que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
- qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.

3. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage :

- la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un replacement pendant la durée de son recyclage;
- les frais de scolarité sont à la charge du SNMO;
- la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son replacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la personne salariée peut, avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

15.18 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu du paragraphe 15.16-3, des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le CPNSE dispose du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu par le comité.

Une décision unanime du CPNSE est transmise par écrit au SNMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Lorsque les membres du CPNSE ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au CPNSE, au SNMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (SQEES-298-FTQ et SNMO) et par toute partie intéressée.

À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré toute absence.

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit et être motivée.

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11 de la convention collective.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte de la convention collective.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SNMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut :

- annuler un replacement;
- ordonner au SNMO de replacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

15.19 Comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE)

1- Un comité paritaire national sur la sécurité d'emploi est créé. Il est formé de trois (3) représentantes ou représentants du SQEES-298-FTQ et de trois (3) représentantes ou représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le CPNSE est élargi et siège en présence de trois (3) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Madame Nathalie Faucher[1] est désignée comme présidente. Elle ne participe aux rencontres du CPNSE que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre en vertu des alinéas 3 et 4 ou s'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

2- Les mandats du CPNSE sont de :

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant de l'article 15;

b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO;

[1] En cas d'empêchement d'agir, monsieur Claude Martin est désigné comme substitut.

c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans un poste disponible et comparable n'a pas été appliquée;

d) identifier des solutions dans les cas où :

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement;

e) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

f) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

3- À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

S'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige, la présidente tranche. Dans le cas où le CPNSE ou, à défaut, la présidente, conclut que le litige est recevable par le CPNSE, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

Chaque employeur et chaque syndicat local peuvent être représentés par deux (2) personnes provenant de l'établissement (sans procureur).

Le CPNSE détermine, s'il y a lieu, les règles applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou lorsque des règles différentes ne sont pas conciliables.

4- À la demande de l'une ou l'autre des parties au CPNSE, celui-ci se rencontre afin :

a) de convenir des moyens nécessaires pour :

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;
- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, d'examiner le replacement de ces personnes salariées;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

5- Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants :

- la mesure spéciale n'est pas prévue;
- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4b).

Dans ces cas, la présidente peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.

6- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du CPNSE, celui-ci ou, le cas échéant, la présidente, peut procéder malgré toute absence.

7- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du CPNSE ou de sa présidente.

8- Les honoraires et les frais de la présidente du CPNSE sont assumés à parts égales entre les parties.

9- Le CPNSE établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

15.20 Si la personne salariée conteste une décision du SNMO impliquant un déménagement obligatoire et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalant à son salaire à compter du cinquantième (50^{e}) jour de l'avis du SNMO lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le CPNSE ou à défaut d'unanimité, la présidente, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un replacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente du CPNSE possède tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 11.

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente du CPNSE ordonne, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée, suite à son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenu qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le SNMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SNMO.

Le déménagement définitif de la personne salariée et, s'il y a lieu, de ses personnes dépendantes ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision de la présidente du CPNSE ne soit rendue.

15.21 La personne salariée qui tout en contestant une décision du SNMO impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SNMO, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre.

15.22 Dispositions générales

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi, selon les termes du présent article.

Le MSSS a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par le SNMO, le CPNSE, par les arbitres ou la présidente.

15.23 Aux fins d'application du présent article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des personnes bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

16.01 Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 15 de la convention collective.

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service national de main-d'œuvre (SNMO) accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache de la personne salariée est supérieure à cinquante (50) kilomètres, sauf si la distance entre son nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

Le SNMO s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

16.04 Le SNMO ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée, à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SNMO.

16.05 Entreposage

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SNMO paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes dépendantes, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

16.06 Le SNMO paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750,00 $) à toute personne salariée déplacée tenant logement ou de deux cents dollars (200,00 $) à toute autre personne salariée déplacée en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée au paragraphe 16.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SNMO paie la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le SNMO dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

16.08 Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du SNMO.

16.09 Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

Le SNMO paie, relativement à la vente et/ou à l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation, à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour bris d'hypothèque, de même que la taxe de mutation de propriété.

16.10 Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SNMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SNMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

16.11 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe, afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SNMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SNMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SNMO rembourse la personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

16.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SNMO, ou la personne conjointe et les enfants à charge de la personne salariée ne seraient pas relocalisés immédiatement, le SNMO assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

16.14 Le remboursement des frais de déménagement prévus au présent article se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ARTICLE 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La personne salariée est classée, quant à son salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe ou, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente dans un autre titre d'emploi comparable dans le milieu de la santé et des services sociaux et le milieu de l'éducation.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut :

- à 1/225^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- à 1/224^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- à 1/223^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- à 1/222^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- à 1/221^{e} d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- à 1/220^{e} 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.

17.04 L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il y a avantage à embaucher les candidates ou les candidats les mieux qualifiés et spécifiquement celles ou ceux possédant du service antérieur dans le milieu de la santé et des services sociaux et dans le milieu de l'éducation.

ARTICLE18

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

18.01 Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours ou un congé partiel sans solde de vingt pour cent (20 %) ou moins d'un poste à temps complet, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours ou d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement de ses cotisations.

18.02 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours :

a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année.

Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53^{e}) semaine.

b) En cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.41 sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

c) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance vie prévu à la présente convention. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La personne salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

d) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

18.03 Si un cours aux fins de récupération scolaire ou de formation professionnelle suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine, et ce, pour la durée totale des études entreprises.

La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel sauf en ce qui à trait au premier alinéa du présent paragraphe.

Congé partiel sans solde

18.04 La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance vie comme si elle était une personne salariée à temps complet pendant une période maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour fins d'étude dans un domaine relié à la santé et aux services sociaux accumule son ancienneté comme si elle était une personne salariée à temps complet pour toute la durée du congé.

Malgré ce qui précède, la personne salariée à temps complet qui bénéficie de la disposition particulière prévue au paragraphe 18.15 de la convention collective 2000-2003 accumule son ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

18.05 Après entente avec son employeur, la personne salariée recrutée pour œuvrer dans un (1) des établissements suivants :

Côte-Nord (09) :
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord;
- CLSC Naskapi;

Nord-du-Québec (10) :
- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James;

Nunavik (17) :
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik;

Terres-cries-de-la-Baie-James (18) :
- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James;

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois.

Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.

18.06 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde prévu au paragraphe 18.05 :

a) Ancienneté et expérience

L'ancienneté et l'expérience acquises durant ce congé sans solde seront reconnues à la personne salariée à son retour.

b) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

c) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

d) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, elle bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille, et ce, dès le début de son emploi.

f) Exclusion

La personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

g) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

h) Droit de postuler

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

Malgré toutes dispositions locales à l'effet contraire, si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir en priorité aux personnes salariées à temps complet ainsi qu'aux personnes salariées à temps partiel qui offrent et respectent leurs disponibilités émises à temps complet qui sont disponibles, et ce, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre ces personnes salariées qui font normalement ce travail dans le service.

19.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1- Au taux et demi de son salaire, en règle générale.

2- Au taux double de son salaire si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

19.03 Nonobstant le paragraphe 19.02 et l'article 3 de l'annexe F :

a) Augmenter le taux de rémunération à 200 % pour le temps supplémentaire effectué durant la fin de semaine, après la semaine régulière de travail, pour :

- La personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine;
- La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine;
- La personne salariée de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine;
- La personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

b) Modalité additionnelle pour le paiement du taux double de fin de semaine pour les services en 24/7

- La personne salariée qui a effectivement travaillé le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la Santé et des Services sociaux, sans égard à ce qu'elle soit titulaire d'un poste à temps complet ou non, et qui effectue un ou des quarts de travail complets la fin de semaine en sus de la semaine régulière normale de travail, verra ceux-ci rémunérés en temps supplémentaire à taux double, pourvu qu'elle ait respecté son horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail visé.

Les absences suivantes ne sont pas pénalisantes :

- Les congés annuels prévus au calendrier ;
- Les congés fériés prévus au calendrier;
- Les libérations syndicales (internes et externes);
- La conversion de primes;
- Les congés mobiles;
- Les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse;
- Les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières (ex. : horaire 9/10, horaire 4/32, etc.);
- Les congés sociaux prévus à la convention collective.

c) Convertir du temps supplémentaire sur des quarts de travail de fin de semaine en congé chômé selon les modalités suivantes :

- Après 15 quarts complets de travail en temps supplémentaire sur des quarts de fin de semaine rémunérés à taux double, la personne salariée peut être payée à taux et demi et accumuler en banque de temps, à partir du 16^{e} quart de travail en temps supplémentaire sur un quart de fin de semaine, 0,5 jour par quart, jusqu'à un maximum de 5 jours par année;
- La personne salariée ne doit pas s'être absentée, à l'exception de la liste des absences prévue aux 3^{e} sous-alinéa de l'alinéa b) du présent paragraphe, sept (7) jours avant et sept (7) jours après les quarts de travail en temps supplémentaire. Dans le cas contraire, le temps supplémentaire ne peut être cumulé aux fins de la période de qualification et d'accumulation des congés.
- La prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur. Les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayées, à taux simple, le 15 décembre de chaque année. L'année de référence est du 1er décembre au 30 novembre, à moins que les parties locales en conviennent autrement.

Autres modifications :

- La personne salariée reçoit le taux double pour les quarts complets effectués la fin de semaine dans les lieux dont les soins et services sont offerts comme étant 24/7, et ce, sans égard à la question de savoir si son propre service de rattachement est 24/7, selon les modalités prévues au paragraphe 19.03.

19.04 S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel :

1- une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple;

2- un paiement minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

19.05 La personne salariée qui, suite à un rappel, effectue une prestation de travail sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée au taux régulier ou au taux de temps supplémentaires, selon le cas, pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. Elle reçoit toutefois un paiement minimum d'une (1) heure au taux régulier ou au taux de temps supplémentaire, selon le cas.

Nonobstant ce qui précède, si la personne salariée intervient de nouveau pendant l'heure durant laquelle elle est déjà rémunérée en vertu du premier (1er) alinéa, elle est alors rémunérée en temps continu à partir du début de la première intervention jusqu'à la fin de la nouvelle intervention.

19.06 Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens du présent article.

19.07 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

19.08 La personne salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalant à une (1) heure de salaire à taux simple.

19.09 Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'une ou plusieurs personnes bénéficiaires, en exécution d'un service assuré au sens de la Loi sur l'assurance-hospitalisation (RLRQ c. A-28) est rémunéré selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par Loi ou par décret gouvernemental.

20.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins du calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

20.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le congé férié, à moins que la personne salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier (1er) alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

20.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur verse la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.06.

20.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue à son horaire de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

20.06 En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 ⅔) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de dix (10) jours, mais moins de quinze (15) jours de congé payés, peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de quinze (15) jours, mais moins de vingt (20) jours de congé payés, peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

21.02 La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

Toute personne salariée qui a au moins quinze (15) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

15 ans de service au 30 avril :	21 jours ouvrables
16 ans de service au 30 avril :	22 jours ouvrables
17 ans de service au 30 avril :	23 jours ouvrables
18 ans de service au 30 avril :	24 jours ouvrables
À compter de 19 ans de service et plus au 30 avril :	25 jours ouvrables

La personne salariée qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1er mai au 30 avril). Toutefois, cette personne salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

21.03 Aux fins du calcul, la personne salariée embauchée entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

21.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

21.05 En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe 7.13 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

21.06 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve de l'alinéa A du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

22.02 Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

22.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social du Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

22.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

22.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

22.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

---

[1] On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

22.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

22.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

---

1 La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

22.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1° du 1er alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

22.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[1] :

en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

[1] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

22.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

22.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.14 La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

22.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^{e}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

22.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L’affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel et s’effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l’assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^{e}) semaine précédant la date prévue pour l’accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu’à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{e}) 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 (20^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

22.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^{e}) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e sous-alinéas de l'alinéa B) du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

22.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

22.22A La personne salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

1 La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

22.22B Aux fins de l'application des clauses 22.22 et 22.22A, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e sous-alinéas de l'alinéa B) du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

22.26 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

---

1 La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

22.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

   La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

   Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

   i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

   ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

   Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1re) demande de modification.

   La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

   La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

   Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit

dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;

b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

La personne salariée qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

22.32 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

À la demande de la personne salariée ou du salarié et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans traitement à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas du présent paragraphe ne s'appliquent pas au présent alinéa.

22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

22.35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22A.

22.35A Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

22.36 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ARTICLE 23

RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE, D'ASSURANCE SALAIRE

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les personnes salariées assujetties à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe 23.29 e), et ce, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation :

a) Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent : après un (1) mois de service continu.

   Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire : après trois (3) mois de service continu.

   L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance maladie pour ces personnes salariées.

b) Les personnes salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet : après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance maladie pour une personne salariée temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par l'alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par l'alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

Cependant, une personne salariée visée par l'alinéa a) ou b) ne peut subir une révision à la baisse si la réduction de son temps de travail, au cours de la période de référence, est due à un congé de maternité.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur :

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut accepter d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu;

- Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence;

- La personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions d'être couverte, de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article peut modifier son choix le 1er janvier de chaque année. La modification doit être signifiée par un avis écrit transmis à l'employeur dans les dix (10) premiers jours de l'année.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la personne conjointe, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après :

i) personne conjointe : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution ou annulation du mariage ou l'union civile fait perdre ce statut de personne conjointe de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec sa conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme personne conjointe. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de personne conjointe prévue à l'article 1;

ii) enfant à charge : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01,r. 4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.1.1) et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

A) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, soit d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, soit d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

B) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines

1. La définition d'invalidité prévue à l'alinéa précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue audit alinéa.
2. Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

23.04 Pendant les trente-six (36) premiers mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est :

i) moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;

ii) moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

Au-delà du trente-sixième mois (36e), une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

23.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

23.07 Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire intersectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

23.08 Le comité est composé :

- d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit :
    - trois (3) personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;
    - trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
    - deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;

- et d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des syndicats suivants membres de la FTQ : SCFP, SEPB-Québec, SQEES-298 et UES-800.

23.09 Le président du comité est Daniel Gagné. Le mandat du président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.

23.10 Le comité choisit hors de ses membres une nouvelle présidente ou un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. À défaut d'entente, la présidente ou le président est alors nommé par la ou le juge en chef du Tribunal administratif du travail.

La présidente ou le président du comité est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut Canadien des Actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

23.11 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

23.12 Le comité paritaire prévu au paragraphe 23.07 peut établir jusqu'à trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire est facultative.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire sont des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance dentaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance vie et d'assurance maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permissibles est réduit d'autant.

23.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

23.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul, ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

23.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle, si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

23.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1er) jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1er) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

23.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

23.18 Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires de la présidente ou du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds du régime de base d'assurance maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance maladie, les personnes participantes à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des personnes participantes à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour faire face à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

23.19 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse leur salaire régulier.

II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

23.20 La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 $).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de trois mille deux cents dollars (3 200,00 $).

L'employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance vie précités.

23.21 Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que :

a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976;

b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 $) par mille dollars (1 000,00 $) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

23.22 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance, ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

23.23 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie, à chaque période de paie, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

   i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 $ par année :

      - Paie aux quatorze (14) jours : 23,46 $;
      - Paie aux sept (7) jours : 11,73 $;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est inférieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 37,98 $;
- Paie aux sept (7) jours : 18,99 $.

b) dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule :

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 10,53 $;
- Paie aux sept (7) jours : 5,26 $;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est inférieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 16,31 $;
- Paie aux sept (7) jours : 8,15 $.

c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si la personne salariée change de titre d'emploi.

23.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 23.23 sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base. Le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé, jusqu'à l'expiration de la présente convention, à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence, et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonnément au maximum prévu au paragraphe 23.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

23.25 Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

23.26 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec.

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde excédant trente (30) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.27 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie peut y devenir admissible selon les conditions prévues au contrat.

23.28 Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des personnes retraitées, sans contribution de l'employeur, pourvu que :

- l'employeur ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;
- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle;
- toute modification aux tarifs de prime applicable aux personnes salariées ne puisse prendre effet au cours de la période de garantie des tarifs autrement consentie par l'assureur.

IV - ASSURANCE SALAIRE

23.29 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les sept (7) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

La personne salariée peut monnayer certains congés, tel que prévu au paragraphe 7.14, pour couvrir en tout ou en partie ce délai de carence.

b) À compter de la huitième (8^{e}) journée ouvrable et pour une période de trois (3) mois, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa b) et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

d) Pour toute période d'invalidité prévue aux alinéas b) et c), la personne salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

e) À compter de la fin de la période de cent quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire, et ce, sans dépasser la date où elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

f) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104e) semaine d'une même invalidité, la personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées à son poste, à son assignation ou si celle-ci est terminée dans une autre assignation, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable, pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Les prestations d'assurance salaire sont alors réduites de 80 % ou de 70 %, selon le cas, du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée et que son invalidité persiste.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation s'applique dix (10) jours après que le médecin traitant ait été avisé de la recommandation du médecin désigné de l'employeur.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre d'heures équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre d'heures travaillées.

Dans le cas où la convention collective prévoit que des bénéfices ou des avantages sont interrompus durant une période d'invalidité, ces bénéfices ou avantages sont cependant maintenus pour le temps travaillé et calculés selon les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

La période ou les périodes de réadaptation, selon le cas, se prennent à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation ou y mettre fin.

La personne salariée peut également mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger la période de paiement des prestations prévues à l'alinéa c), complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6) en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance salaire.

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence maladie, de vacances, de congé sans solde, de congé de maternité, de congé de paternité ou d'adoption a été autorisée sont exclues du calcul.

Ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines de calendrier. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que le calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines. Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

Aux fins de calcul de la prestation versée à la suite des cent quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail à la date où débute le paiement de la prestation prévue à l'alinéa e) du présent paragraphe. Cette prestation est indexée par la suite le 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

23.30 La personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. La personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

23.31 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute Loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur le régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite.

De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du paragraphe 23.29 e) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.29, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net[1] et la prestation payable par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et les prestations payables par la SAAQ;

iii) pour la période visée par l'alinéa c) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire net[1] et les prestations payables par la SAAQ.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) la personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net[1] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) suite à la consolidation de sa lésion, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;

iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

[1] Salaire net : Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au Régime des rentes du Québec et au Régime d'assurance-emploi.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CNESST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.29 et 23.31, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.31A Si une réclamation auprès de la CNESST, incluant l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), ou de la SAAQ est contestée ou si le versement d'une prestation est retardé, la personne salariée invalide au sens du paragraphe 23.03 peut, après demande, recevoir à titre d'avance la prestation d'assurance salaire selon les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29.

Pendant que la personne salariée reçoit une telle avance, elle demeure assujettie à l'ensemble des dispositions contenues au régime d'assurance salaire.

Dès réception des prestations versées par la CNESST, incluant l'IVAC, ou la SAAQ, la personne salariée rembourse en un seul versement les sommes ainsi reçues.

23.32 Le paiement de la prestation prévue au paragraphe 23.29 c) cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite.

Le paiement des prestations prévues au paragraphe 23.29 e) cesse à la date où la personne salariée atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

23.33 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.34 Le versement des prestations payables en vertu des alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29 est effectué directement par l'employeur, mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

23.35 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

23.36 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.34.

L'employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

23.37 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage, de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

23.38 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

23.39 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou à la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue une période de réadaptation, la prolonge ou y mette fin, selon la procédure suivante :

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité**,** de ne pas reconnaître la cessation de l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin arbitre et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue aux sous-alinéas 3 à 10.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu au sous-alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu au sous-alinéa 1.

   Dans le cas où l'employeur ne reconnaît pas la cessation de l'invalidité, la personne salariée doit contester la décision de l'employeur par grief dans les trente (30) jours de la réception de l'avis prévu au sous-alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste**,** les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin arbitre, le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

PHYSIATRIE

Secteur Est[2]

Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec

Secteur Ouest[3]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Lavoie, Suzanne, Montréal
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

Secteur Est[2]

Beaumont, Pierre, Rivière-du-Loup
Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Garneau, Daniel, Québec
Lacasse, Bernard, Québec
Latour, Marc-André, Québec
Lefebvre, François, Saguenay
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec
Morin, François, Québec

1 Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Pascal Rochette.

2 Le secteur Est comprend les régions suivantes: Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

3 Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie-Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Secteur Ouest[1]

Beaumont-Courteau, Maxime, Laval
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Montréal
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Kouncar, Nathalie, Laval
Major, Pierre, Montréal
Masri, Khalil, Laval
Murray, Jacques, Sorel-Tracy
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval
Toueg, Jacques, Laval

PSYCHIATRIE

Secteur Est[2]

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Proteau, Guylaine, Québec

Secteur Ouest[1]

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Guérin, Marc, Montréal
Hébert, Jean, Laval
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Morin, Luc, Sherbrooke
Pineault, Jacinthe, St-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

1 Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie-Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

2 Le secteur Est comprend les régions suivantes: Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la physiatrie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

4- Pour être désigné, le médecin arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

5- Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou la représentante ou représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

6- Le médecin arbitre rencontre la personne salariée et l'examine, s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

7- Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

8- Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;
- la date de cessation de l'invalidité;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation, sa prolongation ou pour y mettre fin.

9- Dans le cas où le médecin arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation.

10- Le médecin arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa 5 et de la rencontre prévue au sous-alinéa 6. Le médecin-arbitre doit trancher, sous réserve du respect des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'employeur. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut est Pascal Rochette.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

23.39A Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa e) du paragraphe 23.29, l'employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, une ou un arbitre médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentantes ou représentants du gouvernement et du syndicat FTQ concerné. La décision de l'arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur ».

23.40 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er mai 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après :

a) combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congé de maladie prévus au paragraphe 23.41;

b) aux fins de préretraite;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet de la façon suivante :

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur;

  et

- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congé de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congé de maladie accumulés lui est payé à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.41 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé de maladie. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.02.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.04.

La personne salariée peut utiliser six (6) des congés de maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de permettre à la personne salariée de fractionner un (1) des jours de congé de maladie pour motifs personnels en demi-journées. Le cas échéant, les parties conviennent des modalités applicables.

23.42 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.41, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année et non utilisés au 30 novembre.

23.43 La personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 30 novembre afin de se constituer et maintenir une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congé de maladie pour combler le délai de carence prévu à l'alinéa a) du paragraphe 23.29. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés, sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

Cette banque de congés de maladie peut être utilisée après épuisement ou anticipation des jours de congé de maladie prévue au paragraphe 23.41.

23.44 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévu au paragraphe 23.41, reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 7.13.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après 9,8 jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

La personne salariée à temps partiel peut monnayer certains congés, tel que prévu au paragraphe 7.14, pour couvrir en tout ou en partie ce délai de carence.

V - MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

23.45 L'employeur peut, tant qu'une personne salariée est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de soustraire la personne salariée et l'employeur de l'application des dispositions de la Loi, notamment en ce qui concerne l'article 179.

23.46 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

23.47 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant les dispositions relatives aux mutations volontaires, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

23.48 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

VI - RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE SIX (6) MOIS

23.49 Les parties maintiennent le comité paritaire local ayant pour mandats d'analyser et de faire le suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18e) mois d'invalidité. Les modalités de fonctionnement de ce comité sont établies au niveau local.

23.50 Le comité peut convenir de modifier le poste de la personne salariée ou, le cas échéant, tout poste vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles.

23.51 Sous réserve des paragraphes 15.05 et 23.47 et après entente au comité, si le poste de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste. Dans un tel cas, le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

23.52 La personne salariée qui obtient un poste en vertu des paragraphes précédents est réputée ne plus être invalide au sens du paragraphe 23.03 à compter de la date de son entrée en fonction dans ce poste.

VII - CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE CENT QUATRE (104) SEMAINES

23.53 La présente section s'applique dans le cas où la décision d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide à une date située entre la cent quatrième (104e) semaine et la cent cinquante-sixième (156e) semaine du début de l'invalidité.

23.54 Lorsqu'une décision rendue par le médecin arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'aucune décision n'a été rendue entre le vingt et unième (21e) et le vingt-quatrième (24e) mois d'invalidité par un médecin arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39, l'employeur réintègre la personne salariée à son poste. Dans ce cas, la personne salariée est soumise à la période de requalification prévue à l'alinéa ii) du paragraphe 23.04.

23.55 Lorsqu'une décision rendue par le médecin arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'une décision, rendue entre le vingt et unième (21e) et le vingt-quatrième (24e) mois d'invalidité par un médecin arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39, déclarait la personne salariée invalide, l'employeur peut, suite à l'avis de son médecin désigné, réintégrer ou refuser de réintégrer la personne salariée à son poste.

Lorsque l'employeur décide de ne pas réintégrer la personne salariée, cette dernière peut contester cette décision par grief dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis écrit à cet effet. Dans ce cas, la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39 s'applique.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du régime de retraite des enseignants, du régime de retraite des fonctionnaires ou du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

24.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;

c) À la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) Toutefois, dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, en cours d'entente, de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) L'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

f) La personne salariée peut convenir avec son employeur, par écrit, et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être de minimum douze (12) mois et de maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années[1].

Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente[2].

3) Droits et avantages

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

Pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) La personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

Pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) Conformément au paragraphe 23.40, les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congé de maladie à son crédit;

g) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

---

1 À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

2 À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

h) L'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement;
- désistement avec l'accord de l'employeur;
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

24.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

AVANTAGES SOCIAUX

25.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1) cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant;
2) trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3) deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 25.01-1);
4) un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles (cérémonie religieuse ou civile) se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

25.02 Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou civile) inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 25.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S-32.0001). La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, la personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue au paragraphe 25.03.

25.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

25.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

25.05 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

25.06 À l'occasion de son mariage ou union civile, toute personne salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Ce congé pour mariage ou union civile peut être pris la semaine incluant la journée du mariage ou de l'union civile ou la semaine suivante après entente entre l'employeur et la personne salariée. En ce dernier cas, est déduit de ce congé le jour du mariage ou de l'union civile s'il a été rémunéré en vertu de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

25.07 La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'un conseil de la santé et des services sociaux, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

25.08 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

Congés pour responsabilités familiales

25.09 La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites, lorsque possible de la banque annuelle de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées si l'employeur y consent.

La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée d'un congé prévu au présent paragraphe.

25.10 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail, en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

À l'expiration de ce congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 26

REPAS

26.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ces repas sont prévus à son horaire de travail.

La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur ne soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas :

Déjeuner : 2,37 $[1]
Dîner : 5,14 $[1]
Souper : 5,14 $[1]

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu au paragraphe 7.27 de la convention collective.

La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

Il est entendu qu'il n'y a pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux ci-haut prévus.

Dans les établissements où les taux sont supérieurs à ceux mentionnés ci-haut, ils continuent à s'appliquer pour la durée de la présente convention à l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

26.02 Toute personne salariée affectée sur des quarts, ou dont les heures de travail diffèrent de ceux prévus pour les autres personnes salariées, bénéficie également des dispositions du paragraphe 26.01 du présent article.

[1] Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2024.

ARTICLE 27

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

27.01 La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes :

Les modalités applicables dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache au début ou à la fin de sa journée de travail sont convenues localement.

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit :

de 0 à 8000 km : 0,620 $ par km

de 8001 km et plus : 0,545 $ par km

Un montant de 0,155 $ du kilomètre est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur route graveleuse.

27.02 La prime supplémentaire d'assurance pour « affaire » est remboursée en totalité lorsque la personne salariée est requise par l'employeur d'utiliser son véhicule. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance « affaire ».

27.03 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année.

Lorsque l'utilisation du véhicule automobile n'est plus requise par l'employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours à la compensation établie selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur rembourse la personne salariée des frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés en fonction du nombre de jours où la personne salariée est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, selon les modalités convenues localement.

27.04 Repas

Au cours de ses déplacements et conformément aux conditions établies localement, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes :

Déjeuner : 14,70$
Dîner : 20,20 $
Souper : 30.50 $

27.05 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus plus une allocation quotidienne de 7,75 $.

Lorsqu'une personne salariée loge chez une personne parente ou amie, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 $.

27.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 27.01, 27.03, 27.04 et 27.05 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 27.01, 27.03, 27.04 et 27.05.

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective, à l'exclusion de ceux acquis dans une entente locale depuis le 20 mars 1987.

Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

28.02 Toute disposition des conventions collectives antérieures qui est supérieure aux dispositions de la présente convention collective, ne peut être invoquée à titre d'avantage ou de privilège acquis.

ARTICLE 29

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie, ainsi que tout contrat en partenariat public-privé, ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit :

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, l'employeur rencontre le syndicat afin de lui permettre de proposer une alternative, suggestion ou modification pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

   Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

   Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

   Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2- Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.

3- Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

5- Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

29.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

29.03 Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

29.04 Lorsque l'employeur affiche un poste à la suite de la résiliation d'un contrat d'entreprise dans les services de l'alimentation, de l'entretien ménager et des soins infirmiers, les personnes employées par le sous-traitant ont priorité d'embauchage sur les personnes venant de l'extérieur pour les postes non comblés dans le service où elles travaillaient.

Appels d'offres

29.05 L'employeur informe le syndicat de tout appel d'offres entrepris par l'établissement ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, et ce, au moins trente (30) jours avant la publication de l'avis d'appel d'offres.

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ

30.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Le syndicat et les personnes salariées y collaborent.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement. Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

30.02 Les parties au comité local peuvent :

1. convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
4. recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;
5. recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
6. recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toutes autres fonctions du comité.

30.03 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur, lesquels doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du Bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par l'employeur, peut être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des familles de tâches établies au paragraphe 15.05, Sécurité d'emploi), et ce, sans perte de salaire.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans la même famille de tâches, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'employeur peut soumettre un tel cas à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

30.04 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que la ou le médecin traitant de la personne salariée ne l'interdise :

a) une radiographie pulmonaire (de format 350mm x 430mm), une fois par année;

b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la Commission internationale de protection radiologique. Dans ces derniers cas, elle subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de cette analyse doit être transmis à la personne responsable du Service de santé du personnel et à la chef ou au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées.

Toute anomalie sanguine ou chromosomique imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, est investiguée sans délai par une ou un hématologiste ou une ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

30.05 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

30.06 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada, division Protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

30.07 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

30.08 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport médical sur sa dosimétrie personnelle.

30.09 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) (incluant le Bureau d'évaluation médicale), et ce, dans le cadre d'une réclamation pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

30.10 L'employeur avise le syndicat de sa contestation d'une décision d'une instance ou d'un tribunal compétent constitué en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) lorsque cette contestation est susceptible d'affecter les droits d'une personne salariée.

30.11 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat et éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

30.12 À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tels comités.

Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat.

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

Discrimination

31.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Harcèlement psychologique

31.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

31.03 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

31.04 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

31.05 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

31.06 Si l'arbitre de grief juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au paragraphe 31.04, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1 ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;

2 ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3 ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4 ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5 ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;

6 ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7 ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

31.07 Les alinéas 2, 4 et 6 du paragraphe 31.06 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque l'arbitre de grief estime probable, en application du paragraphe 31.06, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des alinéas 2, 4 et 6.

31.08 Toute modification à l'un des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) entraîne la même modification à la présente convention collective.

31.09 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

Violence

31.10 L'employeur et le syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

ARTICLE 32

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

32.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

32.02 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

Lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.

ARTICLE 33

COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL

I- COMITÉ NATIONAL

33.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial de relations de travail.

33.02 Ce comité se compose de trois (3) représentantes ou représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentantes ou représentants le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale-298 (SQEES-298-FTQ), d'autre part.

33.03 Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.

33.04 Les personnes salariées représentantes du SQEES-298 sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

33.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés. Ce délai peut être prolongé par les parties.

33.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt Tribunal administratif du travail.

33.07 La présente section ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail (RLRQ, c. C-27) et ne peut donner lieu à un différend.

II- COMITÉ LOCAL

33.08 Un comité local de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention.

33.09 Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par arrangement au niveau local.

33.10 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question autre qu'un fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter.

33.11 Les personnes salariées membres du syndicat qui siègent sur ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.

33.12 Ce comité a pour fonctions :

a) de discuter des griefs avant l'avis d'arbitrage prévu au paragraphe 11.01, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;

b) d'étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;

c) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;

d) d'assumer les mandats prévus aux paragraphes 14.08 et 35.04;

e) de se rencontrer une fois par année afin de discuter de la prévision annuelle des travaux à être accordés en sous-traitance.

Dans le cas où l'unité de négociation comprend des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, le comité a également pour fonction de discuter de toute question relative aux soins infirmiers.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâches

33.13 La personne salariée qui se croit lésée porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, la personne plaignante transmet à l'employeur copie de sa plainte.

33.14 Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

Si une personne salariée estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, formuler par écrit une plainte à l'employeur.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

33.15 Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié.

33.16 La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question de fardeau de tâches donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.

33.17 Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige, et alors, la procédure sommaire prévue aux paragraphes 11.17 à 11.23 s'applique.

33.18 Si le comité en vient à une entente sur une question de fardeau de tâches, sa décision est exécutoire.

Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la première rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige, et alors, la procédure prévue au paragraphe 33.17 s'applique.

33.19 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

Les parties locales peuvent convenir, par écrit, de prolonger les délais prévus à la procédure en cas de plainte de fardeau de tâches.

ARTICLE 34

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

34.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f), g), j), k) et l) du paragraphe 34.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

34.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. 1985, c. 1. (5^{e} supp)). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 34.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 34.06 pour des avantages sociaux.

34.04 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété deux (2) ans de service;

c) faire une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime.

Copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au syndicat.

d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

34.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalant à celle de son congé.

34.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,33	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,33
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Vacances annuelles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congé de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1º Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2º Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29.

  Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3º Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible et, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4º Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 12.14, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5º Nonobstant les 2º et 3º sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

- Si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q).

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles en psychiatrie

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles en psychiatrie.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

j) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du retrait préventif.

l) Perfectionnement

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son congé.

m) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le service national de main-d'œuvre (SNMO) dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été replacée par le SNMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

n) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

I- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

q) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux prévus au paragraphe 7.13 de la convention collective, au paragraphe 4.03 et à l'article 10 de l'annexe I, et aux paragraphes 2.03 de l'annexe O et 2.03 de l'annexe P sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants :

I- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n).

II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer une personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

s) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

35.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

35.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 35.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

35.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes :

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

35.04 Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et, par la suite, à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de cette mise à jour.

Recyclage

35.05 La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 36

COMITE PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties locales forment un comité paritaire intersyndical en organisation du travail.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- de partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- d'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

Les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement local.

ARTICLE 37

DÉPLACEMENTS VOLONTAIRES

37.01 Le déplacement volontaire temporaire de la personne salariée hors de son port d'attache, tel que prévu au présent article, est assujetti aux dispositions locales et nationales de la convention collective de son établissement d'origine. Celle-ci continue ainsi de bénéficier de l'ensemble des conditions de travail et de la rémunération qui lui est applicable.

37.02 Déplacement intra-établissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans l'une des installations de l'employeur située à vingt (20) kilomètres et plus, mais à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'installation où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation n'est pas accessible par voie routière, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent s'applique même si elle est située à moins de vingt (20) kilomètres.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu aux alinéas précédents est augmenté à cent dollars (100 $).

37.03 Déplacement inter établissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans une des installations d'un autre établissement située à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'établissement où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent est augmenté à cent dollars (100 $).

Autres modalités

37.04 La personne salariée visée par de tels déplacements ne peut recevoir, quotidiennement, plus d'un montant forfaitaire prévu au présent article.

37.05 Les montants forfaitaires prévus au présent article sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

37.06 Aux fins d'application du présent article, la distance kilométrique entre le port d'attache et l'installation est calculée en fonction de la distance nécessaire et qui doit être effectivement parcourue par la personne salariée le cas échéant, lors de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 38

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

38.01 Sous réserve des paragraphes 38.04 et 38.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 16 juin 2024 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.

38.02 Sous réserve des paragraphes 38.03, 38.04 et 38.05, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

38.03 Les dispositions suivantes de la convention collective 2021-2023 qui sont venues à échéance le 30 mars 2023 ou le 30 septembre 2023, selon le cas, sont prolongées jusqu'au 15 juin 2024 :

1- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (lettre d'entente no 6)[1];

2- la lettre d'entente relative à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative (lettre d'entente no 1)[2];

3- la lettre d'entente relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue (lettre d'entente no 21)[3];

4- la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés, prévue à la lettre d'entente no 31[3];

5- les primes d'attraction et de rétention pour la personne salariée de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de soir, de nuit ou de rotation, prévues à la section V de la lettre d'entente no 48;

6- la lettre d'entente relative aux secrétaires médicales du secteur de la santé et des services sociaux (lettre d'entente no 45).

---

1 Nonobstant le 5e alinéa du premier article de la lettre d'entente no 6 de la convention collective 2020-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de présente la convention collective.

2 Les parties conviennent qu'il n'y a pas d'interruption dans l'accumulation des heures effectivement travaillées aux fins du versement du montant forfaitaire entre le 30 septembre 2023 et l'entrée en vigueur de la convention collective et aux fins de l'application du paragraphe 9.13 de la présente convention collective.

3 Malgré la date du 15 juin 2024 prévue au présent paragraphe, cette disposition est prolongée jusqu'au 8 juin 2024.

38.04 À compter du 1er avril 2023 :

1- Les dispositions concernant les taux et échelles de salaire prennent effet, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E et à l'article 2 de l'annexe H et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

2- Les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage, ainsi que le temps supplémentaire et les allocations de l'article 19, de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 38.02, sont appliqués aux taux et échelles de salaire majorés, conformément au premier alinéa du présent paragraphe;

3- La majoration applicable aux primes et suppléments de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 38.02, excluant la prime d'ancienneté et les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage de l'alinéa précédent, sont appliquées telles que décrites au paragraphe 7.31;

4- Le montant forfaitaire de la lettre d'entente no 44 de la convention collective 2021-2023, prolongé par le paragraphe 38.02, est obtenu à partir des taux et échelle de salaire, conformément au premier sous-alinéa du présent paragraphe.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du présent paragraphe incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

38.05 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du :

1. 1er janvier 2021 :

   - l'application des pourcentages de la majoration de salaire prévue à la lettre d'entente no 33 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux;
   - le montant forfaitaire prévu à l'article 1 de la lettre d'entente no 1 relative aux agents administratifs ou aux agentes administratives, classe 2 – secteurs secrétariat et administration. L'application du montant forfaitaire prévue à cette lettre d'entente de la convention collective 2024-2028 se termine à la veille de l'entrée en vigueur de la présente convention collective;

2. 1er mai 2023 : la rémunération du congé annuel prévu au paragraphe 7.13 pour la personne salariée à temps partiel, pour prise effective à compter du 1er mai 2024;

3. 1er avril 2024 : la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue au paragraphe 23.23;

4. 30 avril 2024 : l'acquisition du quantum de congé annuel prévu au 2e alinéa du paragraphe 21.02, pour prise effective à compter du 1er mai 2024.

5. 9 juin 2024 :

   - la prime prévue à la lettre d'entente no 31 relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;
   - la lettre d'entente no 21 relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue.

38.06 Nonobstant le 3e alinéa du paragraphe 9.14 de la convention collective 2021-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de la présente la convention collective.

38.07 Les dispositions suivantes de la présente convention collective demeurent applicables aux personnes salariées du regroupement des titres d'emploi d'agent ou d'agente d'intervention jusqu'au moment de l'intégration de celles-ci dans les nouveaux titres d'emploi d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité, d'intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe :

- Paragraphe 9.15 (prime de soins critiques);
- Paragraphe 9.16 (prime spécifique de soins critiques);
- Annexe W (Repas fournis aux personnes salariées de certains titres d'emploi);
- Lettre d'entente no 6 (Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement).

38.08 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective n'ayant fait l'objet d'aucune modification par rapport à la convention collective 2021-2023, à l'exception de la majoration de leur taux, débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

38.09 Le versement des autres primes et suppléments prévus à la convention collective débute au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la signature des dispositions de la convention collective. Les montants de rétroactivité qui en découlent sont versés au plus tard cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective.

38.10 Sous réserve des dispositions du paragraphe 38.11, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 38.03 à 38.06 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

38.11 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 38.12[1]. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

[1] Pour la personne salariée visée par la lettre d'entente no 33 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux, la date du 1er avril 2023 est remplacée par le 1er janvier 2021.

38.12 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2023 ainsi que leur dernière adresse connue.

38.13 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

38.14 Les réclamations en vertu des paragraphes 38.04 et 38.05 alinéas 1 et 2 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ces paragraphes.

38.15 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

DocuSign Envelope ID: 422E412A-566D-4EF6-9B89-86D7E79638F9

EN FOI DE QUOI, les parties nationales ont signé ce 7e jour du mois de juin de l'an 2024.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE-SECTION LOCALE-298, FTQ

DocuSigned by:
Sophie Lonergan
D397220800CC24D0...
Sophie Lonergan

DocuSigned by:
33718CF301F84C2...
Roberson J. Suprême

DocuSigned by:
1C039B782FDF42E...
Marc Périard

DocuSigned by:
Jennifer Genest
6B0E2DDB7D0C4D4...
Jennifer Genest

DocuSigned by:
Sylvie Nelson
B3BDDD0773BF48F...
Sylvie Nelson

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
Louis Bourcier
74A5BB2B9EE54C2...
Louis Bourcier
Directeur général

DocuSigned by:
Mario Morissette
341E72B79E3249E...
Mario Morissette
Porte-parole

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
Daniel Paré
15F5FD9370CF47A...
Daniel Paré
Sous-ministre

DocuSigned by:
847659A2984A40A...
Richard Deschamps
Sous-ministre associé

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

DocuSigned by:
C2A0493DB9C2411...
Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
724BB13FC31A4EC...
Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

DocuSigned by:
54A194DCCFDA483...
Sonia LeBel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN TRAVAIL SOCIAL

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 techniciennes ou techniciens en travail social (TTS) qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

2.01 La ou le TTS reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

2.02 Nonobstant le paragraphe précédent, les personnes salariés actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite, ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

2.03 Les TTS sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

2.04 Les dispositions prévues à l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

2.05 Les TTS à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social obtiennent deux (2) échelons supplémentaires, dans l'échelle TTS, et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe H.

Avancement dans les échelles de salaire

2.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de :

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;

- deux cent vingt et un (221) jours de travail si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle technicienne ou technicien en travail social est soumis à une période de probation.

Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n’a pas droit à la procédure de grief.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DE CENTRES DE RÉADAPTATION OFFRANT DES SERVICES D'ADAPTATION AUX HABITUDES DE TRAVAIL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à la personne salariée travaillant en centre de réadaptation offrant des services d'adaptation aux habitudes de travail, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Il est entendu qu'à des fins thérapeutiques, de réadaptation et de réinsertion, les personnes bénéficiaires sont appelées, dans une programmation variée, à effectuer des activités de travail en vue de les orienter vers un centre de travail adapté ou sur le marché régulier du travail.

Aucune personne salariée ne peut être mise à pied ou supplantée directement ou indirectement si du travail normalement exécuté par des personnes salariées est effectué par des personnes bénéficiaires.

ARTICLE 3 EMPLOIS PARATECHNIQUES

Instructeur ou instructrice

Personne qui met en application des programmes d'activités ou d'apprentissage dans les champs d'activités soit des métiers spécialisés, soit d'autres métiers prévus à la présente convention, à l'exception des métiers artisanaux ou d'occupation thérapeutique ou de technique comparable, dans le but de favoriser le développement et la réadaptation des bénéficiaires.

Fournit les observations demandées concernant le comportement et les attitudes des bénéficiaires.

En plus du salaire prévu à leur titre d'emploi, les instructeurs ou instructrices reçoivent le supplément hebdomadaire (prime d'instructeur ou instructrice) suivant :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
86,96	89,39	91,71	94,00	97,29

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières ou infirmiers auxiliaires qui exercent leur profession et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 PERSONNES SALARIÉES VISÉES

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent également aux puéricultrices/garde-bébés.

ARTICLE 3 PRIME DE PERFECTIONNEMENT

La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicienne ou technicien en salle d'opération, d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
9,02	9,27	9,51	9,75	10,09

ARTICLE 4 FORMATION POST-SCOLAIRE

4.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 « Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle ».

4.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 4.01 et 4.02, l'infirmière ou infirmier auxiliaire doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 L'infirmière ou infirmier auxiliaire qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.05.

Lorsqu'une infirmière ou un infirmier auxiliaire qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle ou il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette infirmière ou cet infirmier auxiliaire reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou infirmier auxiliaire qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.05.

4.05 Dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

4.06 Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 5 PRIVILÈGES ACQUIS

La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité le 14 mai 2006, continue de recevoir cette prime, en autant qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS SPÉCIALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire

6.01 Cette personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

6.02 Sur réception de son permis d'exercice à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie au candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire ou à la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire le salaire d'infirmier auxiliaire ou d'infirmière auxiliaire rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où il ou elle a travaillé après cette date.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 7.

2.01 Lorsque l'éducatrice ou éducateur accède à une classe supérieure, elle ou il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et, en aucun temps, elle ou il ne peut subir de diminution de salaire.

2.02 Les éducatrices ou éducateurs au service de l'employeur 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.

2.03 Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle éducatrice ou éducateur est soumis à une période de probation. L'éducatrice ou l'éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

4.01 L'éducatrice ou éducateur à temps complet, à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective reçoit, après avoir complété et réussi quinze (15) unités du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP), une prime d'encouragement à l'étude de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
618,00	635,00	652,00	668,00	691,00

4.02 Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités, passe à une classe de salaire supérieure, ne peut bénéficier de cette prime.

4.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes crédits et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'étude accordée à même le budget consacré au développement des ressources humaines ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail, sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi « éducatrice ou éducateur ».

L'éducatrice ou éducateur qui a complété et réussi trente (30) crédits du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psychoéducation ou en enfance inadaptée se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire, et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe H.

Aux fins d'application du paragraphe 2.06 de l'annexe H, toute formation reliée aux fonctions de l'éducatrice ou éducateur est réputée requise.

ARTICLE 6 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION

6.01 Le libellé et l'échelle de salaire de ce titre d'emploi apparaît à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ».

6.02 Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie, la présence de la personne salariée responsable de l'unité de vie et/ou de réadaptation est requise, entre autres circonstances, en sus de l'horaire de travail établi, à l'exception du remplacement d'une éducatrice ou éducateur absent :

1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;

2- pour assister une personne suppléante ou une nouvelle éducatrice ou un nouvel éducateur de son équipe;

3- lorsqu'une ou quelques personnes bénéficiaires causent des difficultés majeures.

6.03 Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues au paragraphe 6.02 de la présente annexe. Par conséquent, la personne salariée ou le syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches.

ARTICLE 7 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN D'INTERVENTION EN LOISIR

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à la technicienne ou technicien d'intervention en loisir à l'exception de l'article 2, du 3e alinéa de l'article 5 et de l'article 6.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'infirmière ou infirmier qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par une infirmière ou infirmier, cette infirmière ou infirmier est couvert par la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier

2.01 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.02 Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie à la candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier le salaire de l'infirmière ou infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date.

Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation

2.03 Cette infirmière ou infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou infirmier.

2.04 Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 3 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

3.01 L'infirmière ou infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6.

3.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmière ou infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postscolaire, attestation que l'infirmière ou infirmier obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à l'infirmière ou infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

ARTICLE 4 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Le présent article remplace le paragraphe 7.21 (Avancement dans les échelles de salaire) de la convention collective.

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Toutefois, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de dix-neuf (19) ou plus est de six (6) mois de service dans les échelons un (1) à huit (8) et d'une (1) année de service dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18).

Aux fins d'application des alinéas précédents, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congé annuel	Nombre de jours de travail requis
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 6.06 à 6.08 de la convention collective, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

5.01 Une (1) année d'expérience équivaut à une (1) année de service aux fins de classement dans 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, au terme de sa période de probation, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

Si elle ou il a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou infirmier.

5.04 Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante : chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

5.05 Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04, l'infirmière ou infirmier actuellement au service de l'employeur et celle ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

5.06 Au départ de l'infirmière ou infirmier, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

5.07 L'infirmière ou infirmier auxiliaire, la puéricultrice/garde-bébés devenu infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE

6.01 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 « Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle ».

6.02 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

6.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmière ou l'infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

6.04 Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, l'infirmière ou infirmier qui l'a suivi conserve les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postscolaires déjà existants.

6.05 Toutefois, l'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, se voit reconnaître le nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons ci-après déterminées, quel que soit le poste qu'elle ou il occupe :

- brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) années de service;
- une année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) années de service;
- baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) années de service;
- maîtrise en sciences infirmières : six (6) années de service.

6.06 L'infirmière ou l'infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études postscolaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service.

6.07 L'infirmière ou infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postscolaires est réputé posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou réputée requise.

6.08 L'infirmière ou infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

Lorsqu'une infirmière ou un infirmier, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle ou il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette infirmière ou cet infirmier reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou infirmier qui se situe au dernier échelon, uniquement à cause de son expérience, bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

6.09 Dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

6.10 La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 7 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

L'infirmière ou infirmier est classé dans la nouvelle échelle selon son expérience et sa formation postscolaire.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

Les paragraphes suivants s'ajoutent à l'article 12 de la convention collective.

8.01 Un congé sans solde pour études ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmière ou infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ.

8.02 Cependant, dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la santé et des services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2 et ses amendements), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

8.03 L'infirmière ou infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice.

ARTICLE 9 PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière (2471) ou d'infirmier ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de la présente annexe lorsqu'elle assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par l'un des titres d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 10 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Le présent article remplace les paragraphes 7.08 et 7.09 de la convention collective.

10.01 Quand une infirmière ou infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

10.02 L'infirmière ou infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent, reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée, pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

10.03 Les deux (2) paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef ou l'assistante du supérieur immédiat ou l'assistant du supérieur immédiat remplace son supérieur immédiat (cadre) pendant ses absences régulières.

10.04 Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef ou une assistante du supérieur immédiat ou assistant du supérieur immédiat n'est en fonction dans un service, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement son supérieur immédiat (cadre) pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail, a droit pour cette période à un supplément de salaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
15,92	16,37	16,80	17,22	17,82

ARTICLE 11 PROMOTION HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

11.01 L'infirmière ou infirmier promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté, au cas de retour dans l'unité de négociation.

ANNEXE F

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnelles ou professionnels qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

2.01 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et celles embauchées après cette date, sont classifiées, à cette date ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure, selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la nomenclature des titres d'emploi conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises apparaissant aux libellés des titres d'emploi.

2.02 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui était classifiée dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective 2000-2003 est réputée posséder les qualifications minimum requises pour ce titre d'emploi.

2.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque personne salariée.

Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 7.18 de la convention collective).

2.04 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

2.05 Une (1) année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience professionnelle lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de :

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- deux cent vingt et un (221) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

2.06 Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

2.07 Sous réserve des paragraphes 2.09 à 2.15 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

2.08 Nonobstant les paragraphes 2.05 et 2.06, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite, ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

2.09 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

2.10 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

2.11 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

2.12 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

2.13 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

2.14 « Diplôme universitaire terminal » signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

2.15 À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 2.09 à 2.14 inclusivement.

Cependant, en application du paragraphe 2.11, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

2.16 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

2.17 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

2.18 L'avancement accéléré d'échelon est accordé conformément aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

2.19 L'avancement accéléré d'un (1) échelon est accordé à une personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

2.20 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

2.21 Prime de soins critiques

(L'alinéa suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.15 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit, reçoit la prime de soins critiques pour les heures travaillées dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.15.

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

2.22 Prime spécifique de soins critiques

(L'alinéa suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.16 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit, reçoit une prime spécifique de soins critiques pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.15, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les paragraphes suivants remplacent les paragraphes 19.01, 19.02 et 19.10 de la convention collective.

3.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate ou de sa remplaçante ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre la personne supérieure immédiate, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à la personne supérieure immédiate ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

Malgré toutes dispositions locales à l'effet contraire, si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir en priorité aux personnes salariées à temps complet ainsi qu'aux personnes salariées à temps partiel qui offrent et respectent leurs disponibilités émises à temps complet qui sont disponibles, et ce, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre ces personnes salariées qui font normalement ce travail dans le service.

3.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps dans les quinze (15) jours qui suivent;

2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci est payé au taux simple.

Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu au paragraphe 19.02 s'applique pour l'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911), l'infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou l'infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912) qui travaille dans les services où les soins sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Ces règles s'appliquent également à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Cet article remplace l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

4.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi, et le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

4.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtient de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

4.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2^{e}) échelon de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

4.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois-quarts (¾) de ses années d'expérience antérieure.

4.05 Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 5 PROMOTION HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

5.01 La personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté en cas de retour dans l'unité de négociation.

ARTICLE 6 ÉVALUATION

6.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

6.02 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 7 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À LA PERSONNE SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER OU D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1911 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne
1912 Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
1913 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers
1914 Candidat infirmier praticien spécialisé ou candidate infirmière praticienne spécialisée
1915 Infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée
1916 Infirmier premier assistant en chirurgie ou infirmière première assistante en chirurgie
1917 Infirmier clinicien spécialisé ou infirmière clinicienne spécialisée

7.01 Les dispositions suivantes de l'annexe E s'appliquent à ces personnes salariées.

- article 8 : ancienneté
- article 10 : remplacement à différentes fonctions

Les paragraphes 2.01 à 2.04 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants :

7.02 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 4 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus au présent article est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

7.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La personne salariée promue à un poste dont le titre d'emploi est prévu au présent article reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire.

Quant à la personne salariée assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, elle maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire égal ou supérieur à la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion.

7.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la personne salariée visée par un des titres d'emploi visés au présent article reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

7.05 Reclassification des personnes salariées

Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des dispositions du paragraphe 6.10 de l'annexe E a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassifiée infirmier clinicien ou infirmière clinicienne si elle répondait à cette exigence.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 7.03.

7.06 Intégration de certains infirmiers ou infirmières au titre d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

L'infirmier ou infirmière en santé communautaire[1], l'assistant-infirmier-chef ou l'assistante-infirmière-chef, l'infirmier assistant du supérieur immédiat ou l'infirmière assistante du supérieur immédiat qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, est classifié infirmier clinicien ou infirmière clinicienne ou, le cas échéant, infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 7.03.

7.07 Admissibilité à un poste d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux le 14 mai 2006 et qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2003, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne. Il en est de même d'une personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la personne salariée qui, au 14 mai 2006 poursuivait ses études a complété ou avait débuté des études pour un deuxième (2e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès science, le troisième (3e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'article 8 à moins qu'elle ne détenait déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à un tel emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux.

---

1 Seuls les infirmiers ou infirmières travaillant dans le cadre de la mission CLSC sont visés.

7.08 Admissibilité à un poste de conseiller ou conseillère en soins

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux le 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus à l'article 8 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins.

La personne salariée qui avait débuté des études pour un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'article 8 le 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à un tel emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature)

Les paragraphes 2.09 à 2.15 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants :

7.09 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu à la Nomenclature.

7.10 « Diplôme universitaire terminal » signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

7.11 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.

7.12 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1½) d'expérience professionnelle.

7.13 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

7.14 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

7.15 À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 7.09 à 7.14 inclusivement.

Cependant, en application du paragraphe 7.12, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

7.16 La personne salariée qui détient un diplôme de maîtrise dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire.

La personne salariée qui détient à la fois un diplôme de maîtrise et un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

La personne salariée qui détient un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi alors que ce dernier requiert une maîtrise, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

ARTICLE 8 CERTIFICATS RECONNUS EN SOINS INFIRMIERS

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier (1er) cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières : intégration et perspectives
Soins infirmiers
Soins infirmiers : milieu clinique
Soins palliatifs
Soins critiques
Soins infirmiers périopératoires
Soins infirmiers : santé publique
Santé communautaire
Santé mentale
Gérontologie
Gérontologie sociale
Santé et sécurité au travail
Toxicomanie
Intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques
Petite enfance et famille : intervention précoce
Psychologie
Pratiques psychosociales
Éducation à la vie familiale
Éducation des adultes
Relations humaines et vie familiale
Administration des services de santé
Gestion des organisations
Administration

ANNEXE G

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes et techniciens diplômés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi prévus à l'article 2 de la présente annexe.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI

Les titres d'emploi visés par la présente annexe sont les suivants :

2251 - Archiviste médical
- Archiviste médicale

2282 - Archiviste médical (chef d'équipe)
- Archiviste médicale (chef d'équipe)

2248 - Assistant-chef-inhalothérapeute
- Assistante-chef-inhalothérapeute

2236 - Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale
- Assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale

2234 - Assistant-chef (laboratoire)
- Assistante-chef (laboratoire)

2219 - Assistant-chef-technologue en radiologie
- Assistante-chef-technologue en radiologie

2247 - Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)

2276 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale

2246 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)

2227 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)

2213 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)

2271 - Cytologiste

2244 - Inhalothérapeute

2214 - Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)

2232 - Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)

2241 - Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (EEG)

2286 - Technologue en électrophysiologie médicale

2278 - Technologiste en hémodynamique
- Technologue en hémodynamique

2223 - Technologiste médical
- Technologiste médicale

2224 - Technicien de laboratoire médical diplômé
- Technicienne de laboratoire médical diplômée

2208 - Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire

2205 - Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic

2207 - Technologue en radio-oncologie

2212 - Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale

ARTICLE 3 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la technicienne ou technicien au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classé dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 5 de la présente annexe.

ARTICLE 4 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

La technicienne ou technicien appelé par l'établissement à travailler temporairement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle ou il l'occupe, si elle ou il l'occupe pendant au moins un quart régulier de travail.

ARTICLE 5 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

La technicienne ou technicien couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 7.

ARTICLE 6 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Le présent article remplace le paragraphe 7.21 (Avancement dans les échelles de salaire) de la convention collective.

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Toutefois, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de dix-neuf (19) ou plus est de six (6) mois de service dans les échelons un (1) à huit (8) et d'une (1) année de service dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18).

Aux fins d'application des alinéas précédents, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congé annuel	Nombre de jours de travail requis
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues aux paragraphes 6.06 à 6.08 de la convention collective, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 7 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

7.01 Une (1) année d'expérience équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelons. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante :

7.02 La technicienne ou technicien a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans.

7.03 Si la technicienne ou technicien a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, au terme de sa période de probation, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 6.02. Toutefois, la technicienne ou technicien ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

7.04 Si elle ou il a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la technicienne ou technicien.

7.05 Nonobstant les paragraphes 7.01, 7.02, 7.03 et 7.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

7.06 Le calcul de l'expérience de la technicienne ou du technicien qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante :

Chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à quatre (4) semaines de congé annuel, à 1/224^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220^{e} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

7.07 L'employeur doit exiger de la technicienne ou technicien une attestation écrite de cette expérience acquise, attestation que la technicienne ou technicien obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

7.08 S'il est impossible à la technicienne ou technicien de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

7.09 Au départ de la technicienne ou technicien, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

7.10 Formation postscolaire (laboratoire)

Les dispositions prévues à l'annexe H (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

La technicienne ou technicien détenteur d'un certificat de niveau avancé (ART) dans l'une des disciplines suivantes : chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

7.11 Lorsque la technicienne ou technicien utilise plusieurs certificats de niveau avancé (ART), elle ou il se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des certificats. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

7.12 La technicienne ou le technicien détenteur d'un baccalauréat en biologie médicale (option technologie médicale), biochimie, chimie et microbiologie se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire.

7.13 La technicienne ou le technicien détenteur d'une « licence » (LCSLT) en technologie médicale se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire.

7.14 La technicienne ou le technicien qui a complété et réussi trente (30) unités ou crédits d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire. La formation doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

7.15 Sous réserve du paragraphe 7.11 de la présente annexe et du paragraphe 2.03 de l'annexe H, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

La technicienne ou le technicien ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

7.16 Cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

ARTICLE 8 CONDITION PARTICULIÈRE À LA TECHNICIENNE OU TECHNICIEN CLASSE « B » QUI DEVIENT TECHNICIENNE OU TECHNICIEN

La technicienne ou technicien « Classe B » devenu technicienne diplômée ou technicien diplômé, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme technicienne diplômée ou technicien diplômé le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicienne ou technicien.

ARTICLE 9 PRIME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CLINIQUE

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à deux pour cent (2 %) du salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe H, lorsqu'elle assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

ARTICLE 10 PRIME DE SOINS CRITIQUES

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.15 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit la prime de soins critiques pour les heures travaillées dans les soins critiques, tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.15.

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie (2219);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- technicien ou technicienne en travail social (2586);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (2278);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218).

ARTICLE 11 PRIME SPÉCIFIQUE DE SOINS CRITIQUES

(L'article suivant remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 9.16 de la convention collective)

La personne salariée visée à l'alinéa qui suit reçoit une prime spécifique de soins critiques pour les heures travaillées dans les services tels que définis au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 9.16, à l'exclusion des unités de soins obstétricaux (mère-enfant).

Cette prime s'applique pour la personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);

- assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie (2219);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- technicien ou technicienne en travail social (2586);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (2278);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218).

ANNEXE H

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe E.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 « Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle ».

2.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme, selon le cas qui s'applique, jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat se voit reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra se voir reconnaître deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaitre une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons.

2.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES ET AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

SECTION I CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

1.01 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.

1.02 À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES PSYCHIATRIQUES

2.01 La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
13,53	13,91	14,27	14,63	15,14

Si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
10,46	10,75	11,03	11,31	11,71

2.02 Pour avoir droit à la prime, la personne salariée qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmière ou infirmier, d'infirmière ou infirmier auxiliaire, de puéricultrice/garde-bébé d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligée de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, elle peut cependant s'inscrire à ce cours.

Les personnes salariées diplômées ou certifiées des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les personnes salariées qui la reçoivent déjà, elles continuent de la recevoir pour la durée de la présente convention.

2.03 L'employeur reconnaît les cours donnés dans les autres établissements psychiatriques.

2.04 La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum.

2.05 Le cours est réparti de la façon suivante :

- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux et
- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques.

2.06 L'assistance à quatre-vingts pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique.

2.07 L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante :

- 200 points pour les soins infirmiers généraux;
- 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques;
- 100 points pour la présence au cours.

2.08 L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen.

2.09 La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

3.01 Une personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré aux articles 6 et 7, dans une urgence psychiatrique d'un établissement énuméré à l'article 5, dans le département ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés à l'article 4, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé à une demi (1/2) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

Pour les personnes salariées qui ont commencé à travailler en psychiatrie après le 1er juillet 1980, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches, et est créditée à ceux-ci en date du 1er janvier et du 1er juillet.

Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le premier et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé.

3.02 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

3.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 4 DÉFINITION DU SERVICE OU AILE PSYCHIATRIQUE

4.01 Les dispositions prévues aux articles 1 et 3 de la présente section et au paragraphe 9.21 de la convention collective s'appliquent aux services ou ailes psychiatriques structurés de la mission centre hospitalier.

Aux fins d'application du présent article, le service ou l'aile psychiatrique structurée se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques, ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du service.

Les établissements visés sont les suivants :

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal :
- Centre hospitalier de St-Mary;
- Hôpital général du Lakeshore;
- Hôpital Saint-Anne;
- Centre hospitalier de soins de longue durée en santé mentale de Lachine.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches :
- Hôpital de Montmagny;
- Hôpital de Saint-Georges;
- Hôpital de Thetford Mines;
- Hôtel-Dieu de Lévis.

4.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un établissement met sur pied soit un service ou une aile psychiatrique, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et services sociaux et le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298-FTQ) de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si ce service ou cette aile doit être considéré comme un service ou une aile structurée, tel que défini au premier (1er) alinéa du paragraphe 4.01.

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de quart de rotation ne sont pas considérées.

ARTICLE 5 DÉFINITION D'URGENCE PSYCHIATRIQUE

Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent également aux personnes salariées qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée du centre hospitalier suivant :

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre hospitalier de St-Mary.

Aux fins d'application de la présente section, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et le SQEES-298-FTQ, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et le SQEES-298-FTQ, de même que des représentants du centre hospitalier impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

ARTICLE 6

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées de l'Institut universitaire en santé mentale Douglas du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal.

ARTICLE 7

Les dispositions de la présente section s'appliquent dans les ailes ou services du CLSC et centre d'hébergement de Lac-Etchemin du Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches qui sont des ailes ou services psychiatriques structurés, tel que défini au paragraphe 4.01 de la présente annexe.

ARTICLE 8

Sous réserve de l'article 7, l'application des bénéfices prévus à la présente section ne vise que les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

SECTION II AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

ARTICLE 9

Sauf pour les personnes salariées d'une urgence psychiatrique visées par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.15 de la convention collective et celles visées par la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.21 de la convention collective et les congés mobiles prévus au paragraphe 3.01 ou la compensation monétaire prévue au paragraphe 3.03 de la présente annexe, les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui œuvrent dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoivent la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.21 de la convention collective ainsi qu'une compensation monétaire égale à 2.2 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;
- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM);
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);
- 5943 Soins intensifs dans la communauté;
- 5944 Programme premiers épisodes psychotiques (PPEP);
- 6280 Hôpital de jour en santé mentale;
- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie;
- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte;
- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale;
- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Jeunes;
- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Adultes.

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de quart de rotation ne sont pas considérées.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (RLRQ, C. S.-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Mutations volontaires

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES DE L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL TRAVAILLANT AU CENTRE ÉPIC

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 personnes salariées de l'Institut de cardiologie de Montréal travaillant au Centre Épic.

ARTICLE 2 DATE D'ENTRÉE EN SERVICE

Aux fins d'application des paragraphes 12.03, 12.04 et 12.11 de la convention générale, la date d'entrée en service des personnes salariées qui ont été intégrées du Centre Épic à l'Institut de cardiologie de Montréal est le 23 octobre 1983.

ARTICLE 3 INTERVALLE MINIMUM

Les dispositions du paragraphe 7.10 de la convention générale ne s’appliquent pas.

ARTICLE 4 PRIMES D'HEURES BRISÉES

Les dispositions du paragraphe 9.08 de la convention générale ne s'appliquent pas.

ANNEXE L

SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La personne salariée et l'employeur peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes :

1. Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.

b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et demie (37,5) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

f) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-cinq (35) heures ou trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et trois quarts (8,75) ou neuf (9) heures par journée de travail.

2. Conversion des congés en primes

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours;
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours;
- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	**Pourcentage de prime**
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

- les primes hebdomadaires;
- les congés mobiles et;
- les congés annuels :

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
moins de 15 ans de service	20 jours	16 jours
15 ans de service	21 jours	16,8 jours
16 ans de service	22 jours	17,6 jours
17 ans de service	23 jours	18,4 jours
18 ans de service	24 jours	19,2 jours
19 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité, de paternité et d'adoption;
- la prestation d'assurance salaire;
- le congé à traitement différé.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité est de cinq (5) jours ouvrables.

Pour les fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions des articles 1-2-3, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Les modalités d'application à convenir comprennent, notamment :

a) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

b) la possibilité pour la personne salariée ou l'employeur de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;

c) la possibilité pour la personne salariée et l'employeur de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

d) la possibilité de fractionner en jours une (1) des semaines de congé annuel.

La manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle est celle prévue aux dispositions locales.

5. Toute personne salariée visée par la présente annexe peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

6. Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire de quatre (4) jours à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

ANNEXE M

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01 1. Personne dépendante :

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 de la convention collective et toute autre personne dépendante au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, c. I-3), à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne dépendante.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne dépendante, l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V, à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne dépendante conformément à la définition de dépendant prévue à la présente annexe;

3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne dépendante tel que défini à l'alinéa précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne dépendante pour l'application du présent paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne dépendante s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

2. Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk et Umiujaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51^{e}) degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Avec dépendants					
Secteur V	23 426	24 082	24 708	25 326	26 212
Secteur IV	19 856	20 412	20 943	21 467	22 218
Secteur III	15 267	15 694	16 102	16 505	17 083
Secteur II	12 137	12 477	12 801	13 121	13 580
Secteur I	9 813	10 088	10 350	10 609	10 980
Sans dépendant					
Secteur V	13 288	13 660	14 015	14 365	14 868
Secteur IV	11 265	11 580	11 881	12 178	12 604
Secteur III	9 544	9 811	10 066	10 318	10 679
Secteur II	8 089	8 315	8 531	8 744	9 050
Secteur I	6 860	7 052	7 235	7 416	7 676

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes dépendantes quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

2.05 Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personnes dépendantes, s'il y a une (1) ou des personnes dépendantes autres que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes dépendantes que la personne conjointe, chacun a droit à la prime sans personne dépendante, et ce, nonobstant la définition de l'expression « personne dépendante » du paragraphe 1.01 de la section 1 de la présente annexe.

2.06 La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes dépendantes;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque personne adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
- cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'employeur;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

3.02 La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante-et-unième (61^{e}) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

3.03 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que la personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalant de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée : du lieu d'affectation à un autre;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un (1) congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

3.06 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes dépendantes :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personnes dépendantes et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personnes dépendantes.

b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personnes dépendantes, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes dépendantes d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

4.02 Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 4.01, une (1) sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente pour rendre visite à la personne salariée habitant une (1) des régions mentionnées au paragraphe 1.02.

4.03 Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au paragraphe 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

4.04 L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner.

4.05 Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au paragraphe 4.01 même si elle perd son statut de personne conjointe.

4.06 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une personne proche parente qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, la personne proche parente est définie comme suit : personne conjointe, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes dépendantes un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

4.07 À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties a droit, au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes dépendantes, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus à l'article 27 (Allocations de déplacements), ou à défaut selon la politique établie par l'employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes dépendantes, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, l'employeur rembourse aux personnes dépendantes les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Oujé-Bougoumou, Chisasibi, Radisson, Mistissini et Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par personne adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalant au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1989.

9.03 Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier reçoit une prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

L'employeur accepte de reconduire, pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1989, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, sont titulaires d'un poste à temps complet sur un quart stable de nuit et bénéficient d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines.

1.01 La personne salariée qui bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[1] ou, le cas échéant, le salaire[1] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 9.06 de la convention collective.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la huitième (8^{e}) 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.

1.03 Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, un montant équivalant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \times \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{2}} \right)$$

Pour la première (1re) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2024 divisé par 365 jours.

---

1 Salaire : Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H.

2 Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congé annuel, le nombre deux cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

1.04 La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

1.05 La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

1.06 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue à l'alinéa 2 du paragraphe 9.06, sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

ANNEXE O

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescent (L.C. 2002, c. 1) ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psychosociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de quart de rotation ne sont pas considérées.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements visés par la loi. Les établissements sont les suivants :

Centre intégré de santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches (12)	Site Campus de Lévis : Unité Le Boisé

3.02 Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse qui effectuent l'évaluation des signalements et celles œuvrant dans la mission centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation dans les unités d'encadrement intensif visées par la présente annexe.

ANNEXE P

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) comme devant offrir des soins à des usagers admis en unité spécifique.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les suppléments, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation, versé sur chaque paie;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe :

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :
- Centre Paul-Gilbert - Centre d'hébergement de Charny;
- CHSLD Saint-Alexandre.

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de quart de rotation ne sont pas considérées.

ANNEXE Q

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT PRIVÉ CONVENTIONNÉ

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement privé conventionné dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 2 CONTRAT D'ENTREPRISE

L'article 2 suivant de la présente annexe remplace l'article 29 de la convention collective.

Tout contrat entre l'employeur et une tierce personne ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit :

1. Aviser la tierce partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.
2. Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.
3. Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat, doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

ARTICLE 3 PRIME

L'article 9 de la convention collective est modifié par l'ajout de la disposition suivante : La personne salariée qui a suivi le cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires chroniques reçoit, si elle a réussi son examen, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
10,93	11,24	11,53	11,82	12,23

ARTICLE 4 ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

Le dernier alinéa du paragraphe 4.09 (congédiement à l'arbitrage) de la convention collective ne s'applique pas.

ANNEXE R

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

Article 1 Champ d'application

1.01 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires à l'exception des personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants : externe en soins infirmiers, externe en inhalothérapie, candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou infirmière ou candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou infirmière auxiliaire.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Une entente visant à se soustraire au processus de titularisation conclue en vertu de la convention collective 2006-2010 continue de s'appliquer en autant que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) personnes salariées ou moins en ETC. Dans le cas où le nombre de personnes salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements des titres d'emploi, l'entente devient caduque.

1.02 La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de la présente annexe :

- être détentrice d'un poste répondant aux modalités de la présente annexe dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- poursuivre à temps plein des études dispensées par une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi.

Article 2 Personne salariée à temps partiel

2.01 Ce paragraphe remplace le troisième (3e) alinéa du paragraphe 1.01 de la convention collective :

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie et de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou du candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, détient un poste qui comporte au minimum quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours[1]. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

Article 3 Mesures spéciales

3.01 La personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 de la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste, par supplantation ou autrement, ou qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné.

3.02 La personne salariée concernée par une mesure spéciale prévue à l'article 14 et qui n'a pu obtenir de poste par transfert ou supplantation est mise à pied, inscrite au service national de main-d'œuvre (SNMO) et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi (15.02) ou à la sécurité d'emploi (15.03).

Article 4 Sécurité d'emploi

4.01 Ce paragraphe remplace le premier (1er) alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective

La personne salariée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du SNMO et son replacement se fait selon les mécanismes prévus à l'article 15 de la présente convention.

4.02 Ce paragraphe remplace les dispositions relatives à la notion de poste disponible prévues au paragraphe 15.05 de la convention collective

Aux fins de l'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, selon les dispositions relatives aux mutations volontaires, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO.

[1] L'employeur bénéficie d'un délai de six (6) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective pour procéder au rehaussement des postes des personnes salariées à temps partiel d'un minimum de huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours à un minimum de quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours tel que prévu à la section III de la lettre d'entente no 48.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO ou embaucher une personne candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

4.03 La personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage sans motif valable est réputée avoir démissionné.

Article 5 Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

5.01 La personne salariée visée à l'alinéa g) du paragraphe 18.06 qui refuse d'utiliser le mécanisme de supplantation et/ou mise à pied alors qu'il lui est possible de le faire, est réputée avoir démissionné.

Article 6 Droits parentaux

6.01 Le dernier alinéa du paragraphe 22.18 et les deux (2) derniers alinéas des paragraphes 22.29A et 25.10 ne s'appliquent pas à la personne salariée visée par la présente annexe.

ANNEXE S

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 12.10 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE T

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EXTERNES EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauchée ou intégrée dans un titre d'emploi de candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 12.10 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidat à l'exercice de la profession d'infirmier, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou comme inhalothérapeute.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE U

HORAIRES ATYPIQUES

La personne salariée et l'employeur peuvent, par entente, mettre en place un horaire atypique comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder seize (16) heures de travail. Une telle entente est d'une durée minimale d'un (1) an et est renouvelable.

Dans l'éventualité où l'entente prévoit une journée régulière de plus de douze (12) heures, l'employeur en avise le syndicat.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire atypique à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit horaire atypique en tenant compte de l'ancienneté.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective :

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalant aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 20.04 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux :
  - congé spécial (paragraphe 22.20);
  - congé de paternité (paragraphe 22.21);
  - congé pour adoption (paragraphe 22.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail multiplié par sept (7) divisé par cinq (5).

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et seize (16) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de seize (16) heures consécutives.

9. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

10. Paiement des heures non utilisées

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

11. Cessation de l'entente

L'employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l'horaire atypique, avec un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur et la personne salariée peuvent mettre fin à l'horaire atypique en tout temps, si elles en conviennent.

ANNEXE V

REPAS FOURNIS AUX PERSONNES SALARIÉES DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée de l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers :

- éducateur ou éducatrice (2691);
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité (3547);
- intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe (3557).

ANNEXE W

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer la précarité et d'assurer une plus grande stabilité des postes pour le personnel œuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maximiser la contribution du personnel œuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation des services des personnes salariées afin de réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante et au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de dispenser des soins et services accessibles, continus, sécuritaires et de qualité à la population;

CONSIDÉRANT la nécessité de conserver le caractère attractif des postes;

CONSIDÉRANT que l'employeur conserve l'objectif de mettre en place une structure de postes favorisant les postes à temps complet;

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités de laboratoires;
- titres d'emploi œuvrant dans le centre d'activités d'électrophysiologie;
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités d'imagerie médicale (radiologie, médecine nucléaire et radio-oncologie);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle en mission Centre jeunesse[1].

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire du processus de titularisation :

- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;
- être détentrice d'un poste comportant exclusivement à l'horaire les samedis et les dimanches;
- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

ARTICLE 2 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

2.01 Ce paragraphe remplace le troisième (3e) alinéa du paragraphe 1.01 de la convention collective :

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

[1] Incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), mais excluant les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

ANNEXE X

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2023

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 A).
2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2024

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 B).
2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2025

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 C).
2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2026

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 D). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 7.28.
2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2027

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Notes :

1- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à 7.27 E). Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à 7.28.
2- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
3- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
4- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

ANNEXE Y

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
5324	Acheteur	11	
5313	Adjoint à la direction	12	
5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration	10[3]	
5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat	10[3]	
5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration	8	
5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat	8	
5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration	7	
5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat	7	
5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration[4]	5	
5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat[4]	5	
1104	Agent d'approvisionnement	20	
1533	Agent de formation	21	
1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
1101	Agent de la gestion du personnel	21	
1105	Agent de la gestion financière	20	
1559	Agent de modification du comportement	22	
1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
1553	Agent de relations humaines	22	
1244	Agent d'information	20	
2688	Agent d'intégration, classe 1	16	
2688	Agent d'intégration, classe 2	16	
3545	Agent d'intervention[4]	8	
3555	Agent d'intervention chef d'équipe[4]	9	
3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal[4]	8	
3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe [4]	9	
3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique[4]	8	
3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe[4]	9	
1651	Agent en techniques éducatives	20	
3244	Aide de service	3	X
6414	Aide général	3	X
6415	Aide général en établissement nordique	6	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
2588	Aide social	14	
6299	Aide-cuisinier	4	X
6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
1123	Analyste en informatique	21	
1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
2251	Archiviste médical	15	
2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
5187	Assistant de recherche	9	
2203	Assistant en pathologie	15	
3462	Assistant en réadaptation	9	
3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
2242	Assistant-chef du service des archives	17	
2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
2489	Assistant-infirmier-chef ou assistant du supérieur immédiat	21	
1254	Audiologiste	23	
1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3587	Auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe[5]	10	X
5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
1114	Avocat	-[6]-	
1200	Bactériologiste	22	
1206	Bibliothécaire	21	
1202	Biochimiste	22	
6303	Boucher	7	X
3485	Brancardier	4	
6320	Buandier	4	X
6312	Caissier à la cafétéria	3	X
6395	Calorifugeur	6	X
2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	19	
1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
2106	Chargé de production	10	
2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
2699	Chef de module	18	
6340	Coiffeur	5	X
5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
6336	Conducteur de véhicules	6	X
6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
1106	Conseiller aux établissements	-[6]-	
1701	Conseiller d'orientation	21	
1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
1115	Conseiller en bâtiment	24	
1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
1538	Conseiller en éthique	22	
1539	Conseiller en génétique	23	
1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	18	
6374	Cordonnier	4	X
6327	Couturier	4	X
1544	Criminologue	22	
6301	Cuisinier	10	X
2271	Cytologiste	16	
6409	Dessinateur	7	
1219	Diététiste-nutritionniste	22	
6365	Ébéniste	10	X
2691	Éducateur, classe 1	16	
2691	Éducateur, classe 2	16	
1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
6354	Électricien	10	X
6423	Électromécanicien	11	
6370	Électronicien	9	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
1230	Ergothérapeute	23	
6369	Ferblantier	10	X
6438	Gardien	4	
6349	Gardien de résidence	6	X
1540	Génagogue	20	
2261	Hygiéniste dentaire	16	
1702	Hygiéniste du travail	20	
2253	Illustrateur médical	12	
2471	Infirmier	19	
2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3455	Infirmier auxiliaire	14	
3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
2459	Infirmier chef d'équipe	20	
1911	Infirmier clinicien	22	
1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
2491	Infirmier en dispensaire	22	
2462	Infirmier moniteur	19	
1915	Infirmier praticien spécialisé ~~(4)~~	28	
1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
1205	Ingénieur biomédical	23	
2244	Inhalothérapeute	18	
2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3547	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité[5]	10	
3557	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité chef d'équipe[5]	11	
6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
1660	Jardinier d'enfants	20	
6363	Journalier	4	X
6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
5141	Magasinier	7	
6356	Maître-électricien	12	X
6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
6357	Maître-plombier	10	X
6380	Mécanicien de garage	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 2	10	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 3	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 4	9	X
6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
6364	Menuisier	9	X
3687	Moniteur en éducation	8	
3699	Moniteur en loisirs	7	
6407	Nettoyeur	4	X
5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
5130	Opérateur en système de production braille	5	
2363	Opticien d'ordonnances	14	
1551	Organisateur communautaire	22	
1656	Orthopédagogue	22	
1255	Orthophoniste	23	
2259	Orthoptiste	18	
6373	Ouvrier de maintenance	6	X
6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
6302	Pâtissier-boulanger	7	X
6362	Peintre	6	X
2287	Perfusionniste clinique	23	
2254	Photographe médical	12	
1233	Physiothérapeute	23	
6368	Plâtrier	5	X
6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
6344	Porteur	3	X
6341	Portier	1	X
6398	Préposé à la buanderie	3	X
3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3251	Préposé à l'accueil	5	
3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3204	Préposé au transport	3	
6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3203	Préposé aux autopsies	6	
3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3477	Préposé aux bénéficiaires chef d'équipe	10	X
5117	Préposé aux magasins	4	
3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3247	Préposé en orthopédie	7	
3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	7	
3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	8	
3449	Préposé en salle d'opération	6	
3229	Préposé senior en orthopédie	8	
6325	Presseur	3	X
1652	Psychoéducateur	22	
1546	Psychologue	24	
2273	Psychotechnicien	13	
3461	Puéricultrice / garde-bébé	12	
1658	Récréologue	20	
6382	Rembourreur	7	X
2694	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
1570	Réviseur	23	
5321	Secrétaire juridique	9	
5322	Secrétaire médicale	9	
6367	Serrurier	8	X
1572	Sexologue	22	
1573	Sexologue clinicien	23	
1554	Sociologue	19	
2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
6361	Soudeur	10	X
1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
1407	Spécialiste en activités cliniques	22	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
1109	Spécialiste en procédés administratifs	-6-	
1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
6422	Surveillant en établissement	8	
3679	Surveillant-sauveteur	6	X
2102	Technicien aux contributions	14	
3224	Technicien classe B	9	
2360	Technicien de braille	12	
2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
2101	Technicien en administration	14	
6317	Technicien en alimentation, classe 1	9	
6317	Technicien en alimentation, classe 2	9	
2333	Technicien en arts graphiques	12	
2258	Technicien en audiovisuel	12	
2374	Technicien en bâtiment	15	
2275	Technicien en communication	12	
2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
2257	Technicien en diététique	14	
2356	Technicien en documentation	13	
2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
2370	Technicien en électricité industrielle	13	
2381	Technicien en électrodynamique	13	
2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
2371	Technicien en électromécanique	13	
2369	Technicien en électronique	14	
2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
2367	Technicien en génie biomédical	15	
2285	Technicien en gérontologie	13	
2280	Technicien en horticulture	13	
2702	Technicien en hygiène du travail	16	
2123	Technicien en informatique	14	
2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
2228	Technicien en pharmacie	15	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
2368	Technicien en prévention	13	
2584	Technicien en recherche sociale	13	
2586	Technicien en travail social	16	
2112	Technicien juridique ~~(3)~~	14	
2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
2223	Technologiste médical	16	
2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	16	
2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
2295	Technologue en physiothérapie	16	
2262	Technologue en prothèses et appareils dentaires	14	
2222	Technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique)	17	
2207	Technologue en radio-oncologie	16	
2217	Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome	18	
2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
1258	Thérapeute par l'art	22	
1241	Traducteur	19	
2375	Travailleur communautaire	16	
3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
1550	Travailleur social	22	

Notes :

1 Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emploi sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emploi, se référer à la nomenclature.

2 Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

3 Le rangement 11 sera applicable au plus tard le 2 avril 2025, selon les modalités convenues entre les parties.

4 Pour connaître la date d'abolition du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

5 Pour connaître la date de création du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

6 Rangement non défini.

ANNEXE Z

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emploi	Titres d'emploi[1]	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence[2]	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2204	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	1	3-2205	91,0
2206	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en radio-oncologie	1	3-2207	91,0
2209	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	1	3-2208	91,0
2216	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de l'échographie médicale	1	3-2217	91,0
2283	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en électrophysiologie médicale	1	3-2286	91,0
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emploi sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emploi, se référer à la nomenclature.

[2] 2 – Centres de services scolaires et des commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 – Collèges

ANNEXE AA

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée qui n'est pas visée par le paragraphe 2.01 de la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévus à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eût été une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie, mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

[1] Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ANNEXE BB

RELATIVE À L'HORAIRE COMPRIMÉ DE FIN DE SEMAINE AVEC PRIME BONIFIÉE

1. Champ d'application

La personne salariée de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut bénéficier du présent aménagement du temps de travail.

La personne salariée de la catégorie de personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers et le personnel du secteur hygiène-salubrité, œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine peut également bénéficier du présent aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire comprimé de fin de semaine avec prime bonifiée à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

L'aménagement du temps de travail est d'une durée minimale de six (6) mois et est renouvelable.

Nonobstant l'alinéa précédent, une personne salariée qui est aux études à temps complet ou à temps partiel peut bénéficier de cet aménagement de temps de travail pour une durée inférieure de 6 mois. La durée doit être adapté aux exigences de son programme d'étude.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur et selon les besoins du service, bénéficier d'un horaire de travail de cinq (5) quarts de travail de douze (12) heures par jour par période de quatorze (14) jours uniquement entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi et avec rotation de quarts.

La personne salariée bénéficiant de cet horaire reçoit une prime équivalente à 16 % de son salaire de base, majoré, s'il y a lieu du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H pour les jours travaillés de fin de semaine, et ce, en plus des autres primes prévues à la convention collective qui lui sont applicables.

Sur une base annuelle, afin de répondre à la définition de personne salariée à temps complet, la personne salariée peut demander de convertir en temps chômé une partie des primes de soir, de nuit ou de fin de semaine et de la prime de 16 % après l'utilisation de dix (10) jours de congé annuel, de douze (12) congés fériés et de trois (3) congés de maladie pour motifs personnels. L'ajustement des congés annuel, des congés fériés et des congés de maladie pour motifs personnels doit être fait au prorata de la durée de l'aménagement du temps de travail La personne salariée peut également effectuer des quarts de travail à taux régulier au lieu de convertir en temps chômé les primes.

3. Cessation de l’entente

L’employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l’aménagement du temps de travail à la suite d’un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l’alinéa précédent, l’employeur et la personne salariée visée peuvent mettre fin à l’aménagement du temps de travail en tout temps si elles en conviennent.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AUX AGENTS ADMINISTRATIFS OU AUX AGENTES ADMINISTRATIVES, CLASSE 2 – SECTEURS SECRÉTARIAT ET ADMINISTRATION

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter du 1er janvier 2021 et jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée à l'article 3 de la présente lettre d'entente, bénéficie d'un montant forfaitaire équivalent à 2 % du salaire de base à l'échelle pour chaque heure rémunérée[1] versé pendant cette période.

Ce montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite et ne fait pas partie du salaire. Les primes versées en pourcentage ne s'appliquent pas sur ce montant forfaitaire.

ARTICLE 2 MAJORATION DE SALAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée à l'article 3 de la présente lettre d'entente reçoit une majoration de salaire de 3,5 %.

Le pourcentage de la majoration de salaire est diminué de tout ajustement salarial[2] ou de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3,5 %.

Par ailleurs, aux fins du versement de correctifs d'équité salariale, le cas échéant, les montants versés pour la majoration de salaire seront soustraits des montants dus par l'employeur.

ARTICLE 3 TITRES D'EMPLOI VISÉS

La personne salariée doit détenir un (1) ou deux (2) des titres d'emploi suivants :

- Agent administratif ou agente administrative, classe 2 – secteur secrétariat (5314);
- Agent administratif ou agente administrative, classe 2 – secteur administration (5315).

1 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

2 Incluant tout ajustement salarial découlant d'une entente négociée entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Cependant, cette personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non couverte par ce régime tels que prévus à l'alinéa 3 du paragraphe 7.13 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

ARTICLE 1 DÉFINITION

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à l'article 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la règlementation fiscale.

Ce régime de congé CFTÉ-ÉS comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

ARTICLE 2 DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application de l'alinéa g) de l'article 7. La durée du régime inclut la période du congé.

ARTICLE 3 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

ARTICLE 4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- de soins de fin de vie;
- d'un décès à l'étranger;
- d'un lourd handicap;
- d'une autre situation familiale convenue, par arrangement local, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour :

- la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux;
- la réalisation d'études et de travaux académiques reliés à un titre d'emploi prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à l'article 5.

ARTICLE 5 CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété un (1) an de service;

c) effectuer une demande écrite en précisant :
   - la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS;
   - la durée du congé;
   - le moment de la prise de congé;
   - le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à l'article 4.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime.

d) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à l'article 4;

e) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail lors de l'entrée en vigueur du contrat.

ARTICLE 6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation. Toutefois, les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée auquel cas, les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Dans tous les cas, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues de la convention collective.

ARTICLE 7 MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe C, à l'article 6 de l'annexe E, à l'article 7 de l'annexe F et à l'article 2 de l'annexe H. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS	
	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

c) Ancienneté et expérience

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et son expérience.

d) Vacances annuelles

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congé de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé de maladie.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

Si le nombre de jours de congé ou d'absence sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée voit sa participation au régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraine le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la lettre d'entente sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

l) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

1- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

2- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée, sans intérêt, d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat.

3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse, sans intérêt, le solde à l'employeur.

m) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de bris de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

o) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à l'article 4.

Lorsque le congé est pris dès le début du régime de congé CFTÉ-ÉS, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit pendant ce congé est établi à partir du nombre d'heures de travail prévu à son poste et du pourcentage applicable selon la durée du congé et du régime choisi, tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7 de la présente lettre d'entente. Au terme de la prise du congé, la personne salariée rembourse sur chaque paie, en versements égaux et sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé sur la période restante au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Lorsque le congé est pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit durant le congé est établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Les bénéfices marginaux prévus au paragraphe 7.13 de la convention collective, au paragraphe 4.03 et à l'article 9 de l'annexe I, et aux paragraphes 2.03 de l'annexe O et 2.03 de l'annexe P sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

p) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7;

2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé CFTÉ-ÉS.

q) Régimes d'assurance collective

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26 de la convention collective, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26 de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de l'article 7. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

r) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 8 REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit, en plus des dispositions prévues aux articles 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

1- ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens du paragraphe 18.02 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

2- doit s'être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités des alinéas 1 et 2 du présent article.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE AU COMITÉ NATIONAL SUR LES CHANGEMENTS STRUCTURELS DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties nationales conviennent de créer un comité traitant des problématiques liées aux mouvements de personnel consécutifs aux changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux.

Ce comité a pour mandats de :

A- Prendre connaissance et analyser les problématiques soumises par l'une ou l'autre des parties liées aux mouvements de personnel consécutifs aux changements structurels du réseau;

B- Faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le comité convient de sa représentation et de ses règles de fonctionnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA FORMATION ET À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNES SALARIÉES QUI INTERVIENNENT AUPRÈS DE CLIENTÈLES AUX RÉALITÉS ET BESOINS SPÉCIFIQUES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui interviennent auprès de clientèles aux réalités et besoins spécifiques.

Budget annuel pour la formation et l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, un budget de 0,087 M$ par année financière est spécifiquement dédié à la formation et à l'encadrement professionnel.

Si, au cours d'une année, le budget n'est pas totalement engagé, la différence est reportée à l'année suivante.

Les parties nationales doivent convenir de l'utilisation du budget et les parties locales, par le biais d'arrangements locaux, veillent à leur mise en œuvre.

Pour l'année financière au cours de laquelle la convention collective entre en vigueur, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars de l'année suivante.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Conseiller ou conseillère en adaptation au travail (1703);
- Criminologue (1544);
- Éducateur ou éducatrice physique / kinésiologue (1228);
- Ergothérapeute (1230);
- Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912);
- Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- Organisateur ou organisatrice communautaire (1551);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Psychoéducateur, ou psychoéducatrice (1652);
- Psychologue (1546);
- Thérapeute par l'art (1258);
- Spécialiste en activités cliniques (1407).

2) Codes 2000 à 2999 :

- Aide social ou aide sociale (2588);
- Assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef ou assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat (2489);
- Éducateur ou éducatrice (2691);
- Infirmier ou infirmière (2471);
- Infirmier chef d'équipe ou infirmière chef d'équipe (2459);
- Technicien ou technicienne en travail social (2586);
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- Technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);
- Technologue en physiothérapie (2295);
- Travailleur ou travailleuse communautaire (2375);
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation (2694).

3) Codes 3000 et plus :

- Assistant ou assistante en réadaptation (3462);
- Auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588);
- Conducteur ou conductrice de véhicules (6336);
- Gardien ou gardienne (6438);
- Gardien ou gardienne de résidence (6349);
- Infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455);
- Instructeur ou instructrice aux ateliers industriels (3585);
- Instructeur ou instructrice métier artisanal ou occupation thérapeutique (3598);
- Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (3547);
- Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité chef d'équipe (3557);
- Préposé ou préposée à l'unité ou au pavillon (3685);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe (3477);
- Surveillant ou surveillante en établissement (6422).

ARTICLE 2 JOURNÉE CHÔMÉE

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par la présente lettre d'entente, peut convertir une partie de la prime prévue au paragraphe 9.20, en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus aux annexes I.O et P.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur;
- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

Toutefois, la personne salariée détenant un titre d'emploi faisant partie d'un des regroupements de titres d'emploi d'infirmiers ou infirmières, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires ou, apparaissant à la liste ci-dessous mentionnée, ne peut bénéficier de la journée chômée :

- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Ergothérapeute (1230);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe 3477;
- Psychologue (1546);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 Les dispositions prévues à la présente lettre d'entente s'appliquent aux centres ou sous-centres d'activités suivants :

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA)
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA)
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS)
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS)
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA)
- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA)
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS)
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE)
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS – Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique)
- 6661 Services spécifiques en itinérance
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe itinérance et sans domicile fixe;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie
- 6946 Internat – Déficience physique
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 7000 Centre pour activités de jour
- 7010 Atelier de travail
- 7690 Transport externe des usagers
- 7710 Sécurité
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive

Nonobstant les dispositions précédentes, pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC) recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient de la prime prévue au paragraphe 9.20.

3.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

3.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE AUX PERSONNES SALARIÉES QUI ONT SUIVI LE COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES BÉNÉFICIAIRES

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées à l'emploi des établissements suivants :

- Centre intégré universitaire de santé et services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal;
- Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches.

La personne salariée qui a suivi le cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires et qui a réussi son examen reçoit une prime hebdomadaire :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
10,93	11,24	11,53	11,82	12,23

LETTRE D'ENTENTE NO 8

CONCERNANT LE NOMBRE DE PUÉRICULTRICES/GARDE-BÉBÉS, INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUXILIAIRES À ÊTRE INSCRITS AU SNMO

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- que le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers auxiliaires ou infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au service national de main-d'œuvre (SNMO) n'excède pas soixante-trois (63);

2- que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3- qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du SNMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4- dans le cas où le nombre de puéricultrices/garde-bébés, d'infirmiers ou infirmières auxiliaires bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au SNMO est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire national sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA RÉINSERTION SOCIALE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL

ARTICLE 1 OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables à la personne salariée détentrice de poste, affectée par un transfert ou une abolition de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires dans le cadre de la réinsertion sociale.

La présente lettre d'entente s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dont le transfert ou l'abolition de poste résulte d'une seconde opération de réinsertion sociale, c'est-à-dire lorsque des personnes bénéficiaires déjà sorties à l'externe sont transférées dans un autre type de ressource d'hébergement.

1.02 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 CONSULTATION DE L'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINAIRE

2.01 L'employeur s'engage à mettre en place, par unité ou service, une ou des équipes multidisciplinaires regroupant entre autres les personnes salariées intervenant directement auprès de la personne bénéficiaire.

2.02 Avant la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires, l'employeur consulte l'équipe multidisciplinaire.

L'équipe multidisciplinaire évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque personne bénéficiaire et recommande, s'il y a lieu, le type de ressource d'hébergement approprié pour chacune d'elles.

2.03 L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À JOUR ET RECYCLAGE

3.01 Dans le cas d'une opération de réinsertion sociale qui génère, dans un établissement, un transfert de personnes salariées ou une abolition de poste, l'employeur rencontre, préalablement à l'application de cette opération, le comité local de relations de travail afin de discuter des implications de l'opération sur les personnes salariées visées par la présente lettre d'entente.

3.02 Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste, et ce, quelle que soit leur ancienneté.

3.03 Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 14 et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.

3.04 Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement.

3.05 Les dispositions prévues au paragraphe 15.01, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéfices, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de replacement s'appliquent à ces personnes salariées.

3.06 Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur replacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement.

3.07 Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage offert par l'employeur nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3.08 Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalant à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

3.09 Les personnes salariées qui ne peuvent avoir accès à un poste en vertu du paragraphe 3.06 de la présente lettre d'entente et celles qui ont refusé, pour motif valable, de participer à un programme de recyclage, voient leur nom inscrit sur la liste du service national de main-d'œuvre et bénéficient des dispositions des paragraphes 15.05 et 15.17.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS D'APPLICATION

4.01 Les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 de la présente lettre d'entente peuvent convenir d'arrangements particuliers avec l'employeur tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

4.02 Dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de replacement équivalant à trois (3) mois de salaire et du remboursement des frais de déménagement prévus à la convention collective.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction dans leur nouveau poste.

4.03 Toute mésentente relative à l'application de la présente lettre d'entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2 de la présente lettre d'entente, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant une ou un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent la date où le grief lui a été soumis.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 de la présente lettre d'entente consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie de la personne bénéficiaire.

Cette lettre d'entente ne pourra être invoquée comme précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE À CERTAINES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES OU CERTAINS INFIRMIERS AUXILIAIRES

L'infirmière ou infirmier auxiliaire à l'emploi de l'établissement le 15 juin 2000 qui bénéficie de la prime de perfectionnement prévue au paragraphe 3.02 de l'annexe « C » de la convention collective SQEES-CHP (1995-1998), continue d'en bénéficier tant qu'elle ou qu'il demeure à l'emploi de l'établissement dans ce titre d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1- Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un comité national relatif à la santé et sécurité au travail;

2- Le comité est composé de deux (2) personnes représentant la partie syndicale et de deux (2) personnes représentant la partie patronale;

3- Les parties conviennent du mandat du comité et de son mode de fonctionnement. À moins que les parties n'en conviennent autrement, les sujets traités dans le cadre du présent comité devront être différents de ceux discutés dans le cadre de la lettre d'entente no 42;

4- Les parties devront, dans le cadre de leurs travaux en comité, explorer la possibilité de mettre en place une formation dispensée à l'embauche concernant la prévention en santé et sécurité ainsi que son mécanisme de déploiement pour l'ensemble des personnes salariées déjà à l'emploi.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE AU COMITE PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN MATIERE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ETUDES

Les parties négociantes recommandent aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études (CFTÉ), dont, le cas échéant, les mandats sont notamment :

- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de CFTÉ;
- d'analyser les données recueillies;
- de proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets-pilotes.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par les parties locales.

Dans le cas où le comité paritaire intersyndical en matière de CFTÉ n'est pas mis en œuvre, les parties pourront, par arrangement local, convenir de discuter au comité local de relations de travail, des mandats ci-dessus prévus.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

CONCERNANT LES PROJETS DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'employeur fournit au syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les services (ou unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE À LA FORMATION ET À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES À LA RÉADAPTATION, AUX SOINS OU À LA SURVEILLANCE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES ET NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui sont affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour la formation et l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, l'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à la formation et à l'encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à :

- 0,19 %[1] de la masse salariale[2] pour le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires;
- 0,10 %[1] de la masse salariale[2] pour le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires;
- 0,19 %[1] de la masse salariale[2] pour le personnel techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget.

Si, au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, la différence est reportée à l'année suivante.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2024-2025, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2025.

---

1 Le pourcentage est calculé sur la masse salariale des personnes salariées de cette catégorie affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

2 La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire de base prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel. Sont exclus de la masse salariale les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE À LA LIMITATION DU RECOURS AUX SERVICES D'UNE AGENCE DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET À DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

CONSIDÉRANT que, le 4 octobre 2023, la Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (Loi) et le Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux (Règlement) sont entrés en vigueur;

CONSIDÉRANT que l'objectif de la Loi est de réduire progressivement le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante d'ici octobre 2026;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser le retour du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante dans le réseau de la santé et des services sociaux dans le respect des personnes salariées;

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'employeur s'engage à favoriser les personnes salariées lors de l'attribution de quarts de travail avant d'avoir recours au personnel d'agence de placement et à la main-d'œuvre indépendante. Ainsi, les personnes salariées ont priorité en fonction des disponibilités émises à temps régulier ou en temps supplémentaire.

Plan de rapatriement du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante

a) Les parties locales conviennent de mesures permettant l'accueil du personnel d'agence de placement et de la main-d'œuvre indépendante actuellement affecté dans l'établissement, notamment en matière d'octroi d'affectations et de postes, avant les échéances fixées dans le Règlement[1], soit :

- le 20 octobre 2024 pour les régions sociosanitaires de la Capitale-Nationale, de Montréal, de Chaudière-Appalaches, de Laval et de la Montérégie;
- le 19 octobre 2025 pour les régions sociosanitaires du Saguenay – Lac Saint-Jean, de la Mauricie et du Centre-du-Québec, de l'Estrie, de Lanaudière et des Laurentides;
- le 18 octobre 2026 pour les régions sociosanitaires du Bas-Saint-Laurent, de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine et du Nunavik.

b) Les parties conviennent de confier au comité national comité national de relations de travail prévu à l'article 33 de la convention collective, le mandat de discuter de l'avancement des travaux en lien avec les plans de rapatriement convenus localement et de tout autre sujet en lien avec la présente lettre d'entente.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

---

[1] Les parties conviennent que les échéances indiquées à la présente lettre d'entente seront ajustées en fonction d'éventuelles modifications législatives le cas échéant.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À LA TITULARISATION DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

Sous réserve des dispositions particulières, la présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux établissements n'ayant pas terminé le processus de titularisation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

La présente lettre d'entente s'applique à la date convenue par les parties locales pour la titularisation des personnes salariées en conformité avec la définition prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe R mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

L'employeur détermine le nombre de personnes salariées à temps partiel nécessaire.

La personne salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

La personne salariée qui a posé sa candidature à un ou des postes de l'établissement et qui n'a pu obtenir de poste au terme de l'exercice de dotation est mise à pied, inscrite au service national de main-d'œuvre et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi ou à la sécurité d'emploi, s'il y a lieu.

Cependant, dans le cas où la personne salariée n'a pu obtenir un poste au terme de l'exercice de dotation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

Dispositions particulières

Lors d'une intégration d'activités visée à l'article 330 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2) ou d'une fusion d'établissements visée à l'article 323 de cette loi, l'établissement intégrant ou le nouvel établissement résultant de la fusion est soumis aux dispositions de la présente lettre d'entente de même qu'à la possibilité pour les parties locales de s'en soustraire, le cas échéant, aux conditions prévues à l'annexe R de la convention collective.

Il en est de même lorsqu'un établissement privé conventionné acquiert l'entreprise d'un autre établissement privé et intègre les activités de cet établissement aux siennes ou fusionne avec cet autre établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée et l'employeur peuvent, par entente, convenir d'un aménagement du temps de travail, comprenant notamment les modalités suivantes:

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail.

La manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle est celle prévue aux dispositions locales.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'aménagement du temps de travail à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

A. Quart de jour ou de soir

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de douze (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) années de service et plus.

B. Quart de nuit

a) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'annexe N s'appliquent.

b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :

i) Par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours ;

ii) Et, par la réduction de douze (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie ;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

  ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- 14 % de la prime équivaut à 2 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- 15 % de la prime équivaut à 3,7 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- 16 % de la prime équivaut à 5,3 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa A-2 du paragraphe 9.05 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la huitième (8^{e}) journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);

f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant trois (3) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES INVALIDES AU MOMENT OÙ LA CONVENTION COLLECTIVE LEUR DEVIENT APPLICABLE

Les parties conviennent qu'une personne salariée visée par une convention collective autre qu'une convention collective liant le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et services sociaux (CPNSSS) et le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298-FTQ) et qui bénéficie de l'assurance salaire de courte durée à la date où la présente convention collective lui devient applicable est régie par les dispositions du régime d'assurance salaire de courte durée (maximum 104 semaines) prévu à la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, cette personne salariée continue de recevoir, pour une même période d'invalidité, une prestation d'assurance salaire telle qu'établie en vertu de la convention collective qui lui était applicable au moment où son invalidité a débuté. De plus cette personne salariée, à moins que la convention collective qui lui était applicable au moment où son invalidité a débuté n'ait été une convention collective liant le CPNSSS avec le SCFP (FTQ) ou avec le SEPB-Québec, ne bénéficie pas du régime d'assurance salaire de longue durée prévu à l'alinéa e) du paragraphe 23.29 de la présente convention collective ou de toute autre disposition afférente à ce régime.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À LA NOTION DE SERVICE

CHAMP D'APPLICATION

La présente lettre d'entente s'applique aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers et de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration.

NOTION DE SERVICE

La matière 2 des dispositions locales des conventions collectives du SQEES-298-FTQ est modifiée afin d'intégrer le paragraphe suivant sur la notion de service :

« Ensemble d'activités constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement, lequel tient compte, notamment, des soins ou services à dispenser aux usagers, et ce, tel que déterminé par l'employeur. »

De plus, les dispositions locales ne prévoyant pas la possibilité qu'un service puisse être réparti sur plus d'une installation ou celles prévoyant un nombre d'installations dans lesquelles peuvent être réparties un service ou les territoires couverts par un service sont modifiées afin d'intégrer le paragraphe suivant :

« L'employeur peut créer des services sur plus d'une installation si cela favorise une meilleure organisation des soins et services ou augmente l'accessibilité aux soins et services ou lorsque la nature spécifique des soins et services exercés dans un service le justifie. »

Ces modifications aux dispositions locales ne doivent pas avoir pour effet de modifier ou de rendre inopérants les autres éléments qui se retrouvent dans la matière 2 ou toutes autres dispositions locales de la convention collective qui ne concernent pas la notion de service, le nombre d'installations dans lesquelles peuvent être répartis un service ou les territoires couverts par un service.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À L'ANALYSE DE CERTAINS SUJETS RÉFÉRÉS AU COMITÉ PROVINCIAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de discuter au comité provincial de relations de travail, prévu à l'article 33, dans la mesure où les parties y consentent, notamment des sujets suivants :

- abroger l'annexe J concernant les conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la loi sur la santé et la sécurité du travail;
- abroger la lettre d'entente no 4 relative au comité national sur les changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux;
- abroger la lettre d'entente no 8 concernant le nombre de puéricultrices/garde-bébés, infirmiers ou infirmières auxiliaires à être inscrits au SNMO;
- abroger la lettre d'entente no 9 relative à la réinsertion sociale des personnes bénéficiaires qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental;
- assurer la concordance générale de toute la convention collective.

Les parties peuvent convenir de modifier la convention collective en cours de travaux du comité.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE A LA PERSONNE SALARIÉE DU TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détenant le titre d'emploi de psychologue (1546).

ARTICLE 2 MAJORATION DE SALAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée a droit à une majoration de salaire de 10,0 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration salariale est applicable sur le taux de base horaire de la personne salariée[1].

Méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale[2]

Le pourcentage de majoration salariale est diminué de tout ajustement salarial[3] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 7.27 et de l'ajustement salarial prévu au paragraphe 7.28.

La diminution de la majoration salariale est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage de la majoration salariale est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Le pourcentage de référence de la majoration salariale, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Mathématiquement :

$$\%\ Majoration\ salariale_{t+1} = \left[\left(\frac{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_t \times (1 + \%\ Majoration\ salariale_t / 100)}{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

---

1 La personne salariée qui reçoit la majoration salariale, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée hors taux ou hors échelle.

2 Le calcul de la majoration salariale est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

3 Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent[1].

Le pourcentage obtenu, de la majoration salariale, est arrondi à une décimale après la virgule.[2]

Si, au cours de la durée de la convention collective, la majoration salariale est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat.

ARTICLE 3 PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,5 % de son taux de base horaire, bonifié de la majoration salariale prévue à l'article 2, si elle travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

Le nombre d'heures est constitué des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence suivantes :

- Les congés suivants prévus à la convention collective :
  - les congés annuels;
  - les congés fériés;
  - les congés de maladie;
  - les congés mobiles;
  - les congés spéciaux en vertu des paragraphes 22.19 et 22.19A;
  - les congés sociaux en vertu de l'article 25.
- Les libérations syndicales rémunérées par l'employeur ou remboursées par le syndicat lorsqu'il est prévu que la personne salariée visée est au travail;
- La formation offerte par l'employeur et prévue à l'horaire de travail;
- Les absences rémunérées par l'employeur en vertu de l'article 59 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou de l'article 36 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);
- Les périodes d'invalidité prévues aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 mars 2028.

---

1 Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

2 Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le deuxième chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième chiffre est inférieur à cinq. Si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier est porté à l'unité supérieure et le deuxième et les suivants sont retranchés.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée à temps partiel en y faisant les adaptations suivantes :

- Les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention;
- Les heures d'absence rémunérées en bénéfices marginaux coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne salariée sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À L'AUTOGESTION DES HORAIRES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place des mesures qui favorisent l'attraction et la rétention des personnes salariées, afin d'assurer une plus grande accessibilité aux soins et services offerts à la population;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation optimale de la main-d'œuvre au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et la nécessité d'assurer une stabilité des équipes de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre aux personnes salariées d'aménager leurs horaires de travail, afin de favoriser la conciliation famille-travail-études;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'accroître la satisfaction des personnes salariées et leur engagement concernant leurs horaires de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer le recours au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT l'implication du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le déploiement et la mise en œuvre de l'autogestion des horaires;

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 OBJECTIF

1.01 L'objectif de la présente lettre d'entente est de favoriser l'engagement des personnes salariées dans la confection et la gestion de leur horaire, afin d'améliorer la prévisibilité et la stabilité de celui-ci, la continuité des soins et services, tout en améliorant leur conciliation famille-travail-études.

ARTICLE 2 DÉFINITION DE L'AUTOGESTION DES HORAIRES

2.01 Il s'agit d'un mode volontaire de gestion partagée des horaires, agile et proactif, impliquant la participation et la responsabilisation des personnes salariées dans la planification de leurs horaires de travail. Il est nécessaire d'effectuer une recherche collective de solutions aux problématiques reliées à celles-ci, et ce, tant au niveau de la confection des horaires que de l'application en cours d'horaire.

2.02 L'autogestion des horaires permet à la personne salariée d'inscrire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'employeur et du nombre d'effectifs qu'il requiert. Plus spécifiquement, cette approche instaure des mesures qui permettent à une personne salariée de participer à l'élaboration et à la modification de son horaire de travail, tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail ainsi que des besoins du service et unités de soins.

ARTICLE 3 MODALITÉS APPLICABLES AUX SERVICES ET TITRES D'EMPLOI EN AUTOGESTION DES HORAIRES

3.01 Préalablement au déploiement de l'autogestion des horaires pour un titre d'emploi[1] dans un service ou une unité de soins, l'employeur avise le syndicat local du déploiement de l'autogestion. Le syndicat local peut s'assurer de l'adhésion volontaire de l'équipe en autogestion.

3.02 Le processus d'autogestion des horaires inclut les personnes salariées titulaires de postes d'un même titre d'emploi[1]. Ce processus inclut également les personnes salariées de ce titre d'emploi de l'équipe volante et à temps partiel occasionnel lorsqu'elles sont affectées pour la durée de la période de l'horaire, dans le service ou l'unité de soins autogéré.

3.03 Les principales étapes de l'autogestion des horaires sont, notamment :

- la détermination, par l'équipe en autogestion, des modalités prévues au paragraphe 3.05 de la présente lettre d'entente;
- la détermination et la diffusion de balises, par le gestionnaire, concernant les besoins du service ou de l'unité de soins et du nombre d'effectifs requis;
- la confection de l'horaire qui comprend, notamment, les étapes suivantes :
  - première (1re) étape : L'expression de préférence pour les heures associées au poste, les congés, les ajouts de disponibilité et hors disponibilité, l'inscription des heures de garde, les quarts de travail à découvert, et ce, en temps régulier;
  - deuxième (2e) étape : L'expression volontaire de préférence pour les quarts de travail non comblés à la première étape, et ce, en temps supplémentaire
  - troisième (3e) étape : Les besoins restants sont comblés selon les dispositions locales de la convention collective;
- l'affichage des horaires selon les modalités déterminées par l'équipe en autogestion.

À chacune des étapes précédentes, le gestionnaire et l'équipe en autogestion équilibrent l'horaire de travail en fonction des balises déterminées et des besoins identifiés.

Malgré ce qui précède, si le modèle ne fonctionne pas, l'équipe en autogestion, après discussion visant à tenter de résoudre la problématique, revient au modèle habituel de confection d'horaire de l'établissement selon les dispositions locales de la convention collective, et ce, jusqu'à la prochaine période horaire ou à tout autre moment convenu avec le gestionnaire.

3.04 L'équipe en autogestion et le gestionnaire doivent s'assurer d'intégrer à l'horaire les personnes salariées qui arrivent en cours d'horaire.

3.05 L'équipe en autogestion peut déterminer, notamment :

- le mode de fonctionnement pour la prise de décisions;
- la période de l'horaire (minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines);
- les échéanciers et les modalités concernant la planification, la confection et la modification des horaires;

[1] L'équipe en autogestion peut décider d'appliquer le modèle par regroupement de titres d'emploi.

- le fonctionnement pour les ajouts d'affectations;
- la méthodologie pour l'octroi de façon volontaire du temps supplémentaire;
- les modalités de l'étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- les outils de communication à mettre en place pour faciliter l'autogestion.

3.06 Les modalités déterminées par l'équipe en autogestion sont consignées par écrit.

Elles doivent être transmises au gestionnaire et au syndicat local.

Concernant les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'une entente, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

3.07 La personne salariée en autogestion peut de façon volontaire, aménager son horaire de travail, en temps régulier, notamment de la façon suivante:

- avoir une journée régulière de travail de plus de huit (8) heures;
- choisir un horaire sans égard au respect de l'intervalle minimum de seize (16) heures entre deux (2) quarts de travail lors d'un changement de quart;
- échanger des quarts de travail à l'intérieur de l'horaire en cours;
- travailler plus d'une fin de semaine sur deux;
- choisir un autre étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

3.08 Le paragraphe 3.07 de la présente lettre d'entente s'applique nonobstant toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

3.09 À l'exception de l'application du volontariat, l'autogestion ne peut avoir pour effet de modifier les éléments constitutifs du poste d'un membre de l'équipe de travail en autogestion ou de diminuer le nombre d'heures prévu à son poste.

3.10 L'équipe convient de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler toute mésentente ou tout litige qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente lettre d'entente.

3.11 Étant donné le caractère volontaire du modèle d'autogestion, l'équipe, après avoir confirmé qu'elle n'y adhère plus, peut en tout temps y mettre fin.

3.12 À l'occasion d'un affichage de poste, tel que défini dans les dispositions locales de la convention collective et qui est visé par une équipe en autogestion, les parties locales conviennent d'inscrire la mention, à titre indicatif, que ce poste fait actuellement partie d'un service ou d'une unité de soins où il y a autogestion des horaires.

ARTICLE 4 ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

4.01 Le comité local de relations de travail prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective est mandaté pour assurer la mise en œuvre et le suivi de l'application de la présente lettre d'entente.

4.02 Dans le cadre de la présente lettre d'entente, ce comité a pour mandats :

- d’assurer un suivi et une évaluation des effets de l’autogestion des horaires de travail, notamment sur l’utilisation du temps supplémentaire, le recours à la main-d’œuvre indépendante, la satisfaction des personnes salariées et la qualité de l’offre de soins et de services sur la base d’analyses quantitatives et qualitatives, et ce, à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité;
- de participer à la recherche de solutions lorsque cela est requis.

ARTICLE 5 SUIVI NATIONAL DE LA LETTRE D’ENTENTE

5.01 Les parties nationales conviennent de confier au comité national de relations de travail, prévu à l’article 33 des dispositions nationales de la convention collective, le mandat de discuter des enjeux rencontrés par les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE L'ASSIDUITÉ AU TRAVAIL

Les parties conviennent de verser un montant forfaitaire pour reconnaître l'assiduité au travail de la personne salariée œuvrant dans une équipe en autogestion des horaires au sens de la lettre d'entente no 22 dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine et qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature), selon les modalités suivantes :

a) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100 $) lorsqu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d'une période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie;

b) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 $) lorsqu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d'une deuxième période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie consécutives à la première période.

Une personne salariée peut recevoir un montant maximal de trois cents dollars (300 $) par période de quatre (4) semaines en vertu de la présente lettre d'entente.

Au terme de la période de quatre (4) semaines consécutives, la personne salariée peut recevoir à nouveau les montants forfaitaires susmentionnés, selon la même séquence et les mêmes modalités.

Aux fins d'application de ce qui précède, lorsque la personne salariée bénéficie d'absences autorisées rémunérées prévues à la convention collective, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières travaillées lors de la période de référence. La personne salariée perd l'admissibilité à l'ensemble du montant forfaitaire pour la période visée lors de toute autre absence.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 24

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

La personne salariée qui n'est pas assujettie aux primes de soins critiques ainsi qu'aux primes spécifiques de soins critiques et qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la prime quotidienne de soins intensifs prévue à l'article 3 de l'annexe C, à l'article 9 de l'annexe E et à l'article 8 de l'annexe G en vertu de la convention collective 2006-2010, continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

Le taux de la prime quotidienne de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente lettre d'entente est de 3,51 $ pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

RELATIVE À CERTAINS TITRES D'EMPLOI DU SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

ARTICLE 1 Prime

La personne salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants et qui assume la prise en charge d'un ou de plusieurs mandats liés à la coordination ou aux suivis de projets, reçoit une prime de dix (10 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe H, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la personne salariée assume la prise en charge de ces mandats dans un établissement. Cette prime est versée à un maximum de 25% de l'effectif composé des titres d'emploi suivants :

- analyste en informatique (1123);
- analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique (1124);
- technicien ou technicienne en informatique (2123);
- technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124).

ARTICLE 2 Création d'un comité de travail

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité national de travail portant sur les titres d'emploi visés à l'article 1.

Le comité de travail a pour mandats:

- d'évaluer la pertinence de mettre en place un mécanisme de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ainsi que des activités de formation qualifiantes dans le cadre de travaux réalisés aux fins de possibles avancements dans les échelons salariaux;
- d'évaluer les mesures qui pourraient être mises en place afin de favoriser des horaires flexibles et l'accès au télétravail;
- d'analyser les effets de la prime prévue à l'article 1 de la présente lettre d'entente, et voir à la possibilité de prolonger l'application de celle-ci;
- analyser les effets des primes versées aux titres d'emploi visés sur l'attraction et la rétention des personnes salariées.

Le comité de travail dépose aux parties négociantes ses recommandations, conjointes ou non, au plus tard douze (12) mois précédents l'échéance de la convention collective.

Les parties, en cours de travaux et pendant la durée de la convention collective, peuvent d'un commun accord mettre en place une ou plusieurs mesures convenues.

La composition du comité de travail est de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 26

RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTERQUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

ARTICLE 1

La personne salariée détenant le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires ou de préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe reçoit une prime de 2 %.

La prime s'applique sur le salaire de base, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

ARTICLE 2

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel bénéficie également des dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LES COMITÉS NATIONAUX

Malgré les dispositions du paragraphe 6.05 de la convention collective, les libérations syndicales pour participer aux travaux ou pour assister aux séances des comités nationaux créés en vertu de la convention collective 2023-2028 sont sans salaire et visées par les modalités du troisième (3e) alinéa du paragraphe 6.02 et du paragraphe 6.03 de la convention collective en faisant à ces dispositions, les adaptations nécessaires.

Ces comités sont notamment les suivants :

- comité de travail sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP);
- comité de travail sur les droits parentaux;
- comité paritaire d'évaluation portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'attraction et la rétention des personnes salariées de certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;
- comité national intersyndical de travail concernant l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;
- comité national sur le règlement des litiges relatifs à la crise sanitaire;
- comité national de travail concernant la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15;
- comité national intersyndical de travail concernant sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;
- comité national intersyndical de travail portant sur certains titres d'emploi du secteur des technologiques de l'information;
- comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LE SUIVI DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION PRÉVUS À LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation (MPP) prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c. 27 (LMRSST) dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de suivre la mise en place et répertorier les différentes structures d'organisation des MPP dans le cadre des mesures transitoires prévues à la LMRSST et dans le cadre du règlement sur les MPP à être adopté;
- de requérir des établissements un état de situation sur l'avancement des travaux de mise en place des MPP ainsi que sur les mesures relatives aux risques psychosociaux;
- d'analyser les états de situation reçus;
- d'identifier les structures d'organisation des MPP qui démontrent un potentiel d'efficience et d'efficacité accrue;
- de répertorier et diffuser les meilleures pratiques liées aux MPP;
- de produire un bilan à l'échéance du régime intérimaire;
- de formuler des recommandations et produire un rapport final aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent également convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale, incluant un (1) représentant de la Direction de l'expérience employé (DEE) - Direction générale de la gestion de la main-d'œuvre (DGGMO) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 29

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1- examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2- évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3- effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de six (6) représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 30

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL RELATIF À L'INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES ISSUES DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Les parties conviennent de former un comité national intersyndical de travail portant sur l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'analyser les enjeux culturels liés à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;
- d'analyser les enjeux liés à la rémunération et à l'accessibilité à certains titres d'emploi;
- de collaborer à la recherche de mesures pour favoriser l'attraction et l'intégration de la main-d'œuvre issue des communautés autochtones.

Le comité formule des recommandations et produit un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois précédents l'échéance de la convention collective.

Par ailleurs, les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale;
- sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQESS-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 31

RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOI D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

CONSIDÉRANT la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité national de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

CONSIDÉRANT que les travaux effectués permettent également de conclure au constat de pénurie des titres d'emploi d'ébéniste/menuisier-ébéniste et de mécanicien de machines frigorifiques/frigoriste/mécanicien en réfrigération sur la base des indicateurs utilisés;

CONSIDÉRANT les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

CONSIDÉRANT la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir;

1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime de 15 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants et demeure en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement des conventions collectives.

Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706

Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1 sans égard à la diplomation ou son équivalence[1].

1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 15 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de quinze (15) heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

[1] Toutefois, pour les titres d'emploi du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

2. Création d'un comité de travail paritaire

2.1 Dans les cent-quatre-vingts (180) jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité paritaire, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl.II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
4	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
5	Ferblantier	3-6369		
6	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
7	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
8	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
9	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
10	Mécanicien cl. I		2-5106	
11	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
12	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
13	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	3-6352		
14	Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
15	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
16	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
17	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
18	Plâtrier	3-6368		

#	Titres d'emploi	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
19	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
20	Serrurier	3-6367	2-5120	
21	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
22	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	
23	Électromécanicien ou Électromécanicienne	3-6423		

2.2. **Le comité de travail a pour mandats :**

i. d'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

- l'évolution du nombre d'individus;
- le taux de rétention;
- le taux de précarité;
- les heures supplémentaires.

ii. d'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visés par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;

iii. d'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives**,** notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité national de travail portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés » prévus aux conventions collectives 2020-2023;

iv. d'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 15 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emploi mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;

v. de formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité national de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes: Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 32

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL PORTANT SUR LA MISE À JOUR DES DISPOSITIONS NATIONALES DANS LE CONTEXTE DE LA CRÉATION DE SANTÉ QUÉBEC ET DE L'ADOPTION DU PROJET DE LOI 15 VISANT À RENDRE LE SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX PLUS EFFICACE

CONSIDÉRANT l'adoption du projet de loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux (ci-après « PL 15 ») plus efficace le 9 décembre 2023;

CONSIDÉRANT la création de Santé Québec;

CONSIDÉRANT la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (U-0.1) et les modifications à venir;

CONSIDÉRANT la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2);

CONSIDÉRANT que les parties conviennent d'évaluer la nécessité de mettre à jour, par le biais de concordance, les dispositions de la convention collective nationale SQEES-FTQ.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15.

MANDATS DU COMITÉ

Ce comité a pour mandats de :

- recommander les mises à jour de la convention collective et les concordances jugées nécessaires découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption du PL 15, notamment à l'égard des sujets suivants :
    1. L'ancienneté (article 12), incluant la question de l'ancienneté des personnes salariées provenant d'un établissement non fusionné de Santé Québec;
    2. La procédure de mise à pied (article 14);
    3. La sécurité d'emploi (article 15);
    4. Les libérations syndicales (article 6);
    5. Les disparités régionales (annexe M).
- produire un bilan et formuler des recommandations aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois précédant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 33

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES JURIDIQUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (5321)

La majoration de salaire de la personne salariée ayant le titre d'emploi de secrétaire juridique (5321) située aux échelons 6 à 9 de son échelle de salaire lors de l'intégration du 2 avril 2019, en vertu de la lettre d'entente no 33 relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (5321) de la convention collective 2016-2020, est modifiée, à la prochaine date d'avancement d'échelon prévue à la convention collective, afin de lui donner accès au prochain niveau de majoration de salaire, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 8,87 % du 1er janvier 2021 au 31 mars 2021, de 8,89 % du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 et de 9,19 % à compter du 1er avril 2022.

À compter du moment où la personne salariée aura séjourné un (1) an à l'échelon 7, elle a droit aux majorations ci-après énumérées à la date d'avancement de l'échelon prévue à la convention collective, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 8,87 % du 1er janvier 2021 au 31 mars 2021, de 8,89 % du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 et de 9,19 % à compter du 1er avril 2022.

Secrétaire juridique 5321

Pourcentage de majoration

Échelon	Majoration de salaire du 2021-01-01 au 2021-03-31	Majoration de salaire du 2021-04-01 au 2022-03-31	Majoration de salaire à compter du 2022-04-01
1	0,00%	0,00%	0,00%
2	0,00%	0,00%	0,00%
3	0,00%	0,00%	0,00%
4	0,00%	0,00%	0,00%
5	0,00%	0,00%	0,00%
6	0,00%	0,00%	0,00%
7	0,00%	0,00%	0,00%
1 an à l'échelon 7	2,31%	2,30%	2,62%
2 ans à l'échelon 7	5,43%	5,40%	5,73%
3 ans et plus à l'échelon 7	8,87%	8,89%	9,19%

LETTRE D'ENTENTE NO 34

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de:

1. analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de :
   a) S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
   b) S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et règlementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.
2. Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de quatre (4) représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

[1] En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 35

RELATIVE À LA CRÉATION DES TITRES D'EMPLOI D'INTERVENANT OU D'INTERVENANTE SPÉCIALISÉ(E) EN PACIFICATION ET EN SÉCURITÉ ET D'INTERVENANT OU D'INTERVENANTE SPÉCIALISÉ(E) EN PACIFICATION ET EN SÉCURITÉ CHEF D'ÉQUIPE

---

1. Création des titres d'emploi

1.1 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la création des titres d'emploi suivants :

- Intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité (35 h – 36,25 h - 37,50 h - 38,75 h) ;
- Intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification et en sécurité chef d'équipe (35 h - 36,25 h - 37,50 h - 38,75 h).

1.2 Le rangement accordé au titre d'emploi d'intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification est le rangement 10 et celui du titre d'emploi d'intervenant ou intervenante spécialisé(e) en pacification chef d'équipe est le rangement 11.

1.3 Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation. À défaut d'entente entre les parties, la partie patronale les détermine.

1.4 La création de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 8 de la convention collective.

2. Abolition des titres d'emploi

2.1 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le MSSS s'engage à abolir les titres d'emploi suivants dans la nomenclature :

- Agent ou agente d'intervention (3545);
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544);
- Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543);
- Agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555);
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554);
- Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553).

2.2 L'abolition de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 8 de la convention collective.

3. Intégration dans les nouveaux titres d'emploi

3.1 Les personnes salariées dont le titre d'emploi est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi de la manière suivante :

TITRES D'EMPLOI ABOLIS	NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI
Agent ou agente d'intervention (3545)	Intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité
Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544)	
Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique (3543)	
Agent ou agente d'intervention chef d'équipe (3555)	Intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité chef d'équipe
Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe (3554)	
Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe (3553)	

3.2 La personne salariée qui, au moment de l'abolition d'un des titres d'emploi qui précèdent, détient un poste ou une assignation correspondant à ce nouveau titre d'emploi, est intégrée dans ce nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'heures hebdomadaire du poste ou de l'assignation qu'elle détenait selon la nomenclature.

3.3 La personne salariée intégrée dans un nouveau titre d'emploi est réputée répondre aux exigences normales de la tâche du poste qu'elle occupe ou de l'assignation qu'elle détient au moment de son intégration. Celle-ci s'engage également à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La personne salariée inscrite sur une liste de rappel est réputée inscrite pour les nouveaux titres d'emploi correspondant à ceux pour lesquels elle était inscrite avant la création de ceux-ci.

3.4 Les personnes salariées sont intégrées dans la nouvelle échelle salariale selon les dispositions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 36

RELATIVE À LA CRÉATION DU TITRE D'EMPLOI D'AUXILIAIRE AUX SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX CHEF D'ÉQUIPE

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant la création du titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe.

Le rangement accordé au titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe est le rangement 10 à taux unique.

Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, les parties tentent de convenir des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs du système d'évaluation pour ce nouveau titre d'emploi. À défaut d'entente entre les parties, la partie patronale les détermine.

La création de ce titre d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 8 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 37

RELATIVE À L'ABOLITION DES TITRES D'EMPLOI D'AGENT ADMINISTRATIF OU D'AGENTE ADMINISTRATIVE, CLASSE 4 DES SECTEURS SECRÉTARIAT ET ADMINISTRATION

ABOLITION DES TITRES D'EMPLOI

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature) visant l'abolition des titres d'emploi suivants :

- Agent administratif ou agente administrative, classe 4 – secteur secrétariat (5318);
- Agent administratif ou agente administrative, classe 4 – secteur administration (5319).

L'abolition de ces deux (2) titres d'emploi est effective une fois que toutes les personnes salariées auront été intégrées dans les titres d'emploi mentionnés ci-dessous.

L'abolition de ces titres d'emploi est soustraite du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 8 de la convention collective.

INTÉGRATION DANS LES NOUVEAUX TITRES D'EMPLOI

Les personnes salariées dont le titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4 – secteur secrétariat (5318) est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 3 – secteur secrétariat (5316).

Les personnes salariées dont le titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 4 – secteur administration (5319) est aboli intègrent leur nouveau titre d'emploi d'agent administratif ou d'agente administrative, classe 3 – secteur administration (5317).

L'intégration dans le nouveau titre d'emploi se fait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Aux fins de l'intégration dans le nouveau titre d'emploi, la personne salariée qui détient un poste ou une assignation correspondant à ce nouveau titre d'emploi, est intégrée dans ce nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'heures hebdomadaire du poste ou de l'assignation qu'elle détenait selon la nomenclature.

La personne salariée intégrée dans un nouveau titre d'emploi est réputée répondre aux exigences normales de la tâche du poste qu'elle occupe ou de l'assignation qu'elle détient au moment de son intégration. Celle-ci s'engage également à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La personne salariée inscrite sur une liste de rappel est réputée inscrite pour les nouveaux titres d'emploi correspondant à ceux pour lesquels elle était inscrite avant la création de ceux-ci.

L'intégration de la personne salariée dans son nouveau titre d'emploi n'a pas pour effet de modifier l'échelon détenue par celle-ci[1], ni la durée de séjour aux fins de l'avancement dans l'échelle salariale.

---

[1] L'intégration de la personne salariée se fait « d'échelon à échelon ».

LETTRE D'ENTENTE NO 38

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UN STATUT DE PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES

CONSIDÉRANT la rareté de main-d'œuvre actuelle et anticipée;

CONSIDÉRANT la nécessité de mieux soutenir les différentes équipes de travail du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent développer la contribution des personnes salariées étudiantes afin d'apporter un soutien additionnel aux équipes en place;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de déployer des mesures favorisant l'intégration et la rétention des étudiants dans le RSSS;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de promouvoir les opportunités d'emploi au sein du RSSS et d'offrir aux personnes salariées étudiantes d'amorcer leur parcours professionnel avant l'obtention de leur diplôme dans un domaine d'études requis par l'un des titres d'emploi du RSSS;

CONSIDÉRANT la nécessité d'offrir aux personnes salariées étudiantes des conditions de travail non discriminatoires.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes et leur contribution dans le RSSS.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

- convenir de projets pilotes sur l'intégration d'étudiants;
- déterminer les titres d'emploi visés aux fins de la mise en place des projets pilotes;
- poursuivre les discussions sur les modalités applicables aux personnes salariées étudiantes;
- étudier la présence et la contribution actuelle des personnes salariées étudiantes dans le RSSS et identifier des moyens afin de maximiser cette contribution;
- déterminer les indicateurs de main-d'œuvre, notamment le taux de rétention, le nombre de projets pilotes mis en place, les années de scolarité des personnes salariées étudiantes, le taux de satisfaction et le taux de fidélisation;
- évaluer les effets des projets pilotes sur la base d'une analyse des indicateurs déterminés au préalable par le comité;
- formuler des recommandations aux parties négociantes;

- produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un maximum de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources au besoin.

LETTRE D'ENTENTE NO 39

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL SUR LE RÈGLEMENT DES LITIGES RELATIFS À LA CRISE SANITAIRE

CONSIDÉRANT les différents litiges déposés par le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-FTQ) concernant l'application des décrets ou arrêtés ministériels édictés en vertu de l'article 118 de la Loi sur la santé publique (chapitre S-2.2) dans le cadre de l'urgence sanitaire reliée à la COVID-19;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue le 16 août 2021, entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et le SQEES-FTQ relative aux griefs visant la contestation de l'application des décrets ou arrêtés ministériels pris en vertu de l'article 118 de la Loi sur la santé publique pour le personnel de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;

CONSIDÉRANT la fin de l'urgence sanitaire reliée à la COVID-19;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de trouver des solutions pour régler ces litiges.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur le règlement des litiges relatifs à la crise sanitaire reliée à la COVID-19;

2- Dans les cent cinquante (150) jours de l'entrée en vigueur des dispositions nationales de la convention collective, les parties conviennent d'établir la liste des litiges actifs et de les regrouper selon différentes thématiques convenues entre elles.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'établir un échéancier des travaux à effectuer;
- de procéder à l'analyse et l'évaluation de la liste des litiges reçue aux fins de règlement entre les parties;
- de collaborer afin de tenter de dégager des solutions satisfaisantes pour le règlement des litiges visés;
- en l'absence d'un règlement de ces litiges dans les neuf (9) mois de la mise en place du comité, les parties conviennent de discuter des avenues et des processus possibles pour résoudre les litiges;
- d'évaluer l'opportunité d'élargir l'application de la présente lettre d'entente à d'autres litiges.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 40

RELATIVE À LA COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration et de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux détentrices d'un poste à temps complet, comportant le nombre d'heures prévu au titre d'emploi, dont l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste de la personne salariée.

ARTICLE 2 MODALITÉS

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 $)[1].

Le remboursement est effectué sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a assumé le paiement.

Advenant qu'une personne salariée soit visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

La personne salariée qui provient d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et qui a déjà bénéficié d'un remboursement de la cotisation à un ordre professionnel, ne peut bénéficier d'un nouveau remboursement pour cette période.

Dans le cas où la personne salariée quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans le RSSS elle doit rembourser à l'employeur, au prorata des heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

[1] Cette disposition s'applique également aux personnes salariées de la catégorie de personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux inscrites au registre des personnes bénéficiant de droits acquis lui permettant d'exercer des actes réservés aux membres d'un ordre professionnel.

LETTRE D'ENTENTE NO 41

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU CRDI CHAUDIÈRE-APPALACHES

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au CRDI Chaudière-Appalaches[1] qui bénéficient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou les cours équivalents tel que prévu à l'article 2 de l'annexe « I » de la convention collective continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

2. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au CRDI Chaudière-Appalaches qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.21 de l'article 9 de la convention continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont reliées à la réadaptation, aux soins et à la surveillance des bénéficiaires.

3. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au CRDI Chaudière-Appalaches continuent de bénéficier des dispositions de l'article 3 de l'annexe « I » de la convention collective tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

4. Les personnes salariées qui étaient à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 et qui ont été transférées avant cette date au CRDI Chaudière-Appalaches bénéficient des dispositions des paragraphes 1 à 3 de la présente lettre d'entente.

[1] Du Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches.

LETTRE D'ENTENTE NO 42

RELATIVE AUX PROJETS LOCAUX VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Les parties conviennent de confier au comité local de sécurité et santé le mandat de mettre en place les projets locaux et en assurer le suivi.

Les parties auront préalablement identifiés des projets locaux porteurs pour les établissements du réseau de la santé et des services sociaux à travers les projets ayant été réalisés dans le cadre du Forum santé globale (2021-2023).

Les parties locales mettent en place des projets en lien avec la santé globale des personnes salariées, notamment pour les secteurs suivants :

- Les résidences à assistance continue (RAC);
- Les établissements privés conventionnées (EPC);
- Les Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

ARTICLE 1 PROJETS LOCAUX

Les projets locaux doivent viser l'un des objectifs suivants :

- améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
- diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
- favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;
- favoriser l'attraction et la rétention des personnes salariées.
- traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
- évaluer les offres de formation et mettre en place des projets locaux de formation porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail.

Les parties peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

Lorsqu'un projet local requiert un financement, celui-ci doit être soumis au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) pour approbation et obtention de financement.

À compter du 1er avril 2023, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, les parties disposent d'un budget de 0,723 525 M$ aux fins de la réalisation des projets locaux.

Le comité national de relations de travail, prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective, est responsable du suivi et de l'évaluation des projets pilotes.

Le comité doit produire un bilan des projets pilotes, six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 43

RELATIVE AUX SPÉCIALISTES EN PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité national intersyndical relatif à l'étude de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emploi « spécialiste en procédés administratifs », lorsque l'ensemble des données couvrant la période du maintien de l'équité salariale 2025, soit la période allant du 21 décembre 2020 au 20 décembre 2025, sera disponible.

Ce comité a pour mandat d'étudier la prédominance de la catégorie d'emplois 9 – spécialiste en procédés administratifs (1109).

Le comité est composé d'un minimum de six (6) membres : trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale (FSSS-CSN, SCFP-FTQ et SQEES-FTQ).

Le comité convient de ses règles de fonctionnement.

La durée du mandat du comité est de soixante (60) jours après sa mise sur pied.

Ce comité constitue un cas d'espèce et ne peut être invoqué à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO 44

RELATIVE AU MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ AUX TITRES D'EMPLOI D'INFIRMIER AUXILIAIRE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE (3455) ET D'INFIRMIER AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE OU INFIRMIÈRE AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE (3445)

CONSIDÉRANT que l'infirmier auxiliaire ou l'infirmière auxiliaire et l'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou l'infirmière auxiliaire chef d'équipe font partie de l'équipe de soins au même titre que le préposé ou la préposée aux bénéficiaires;

CONSIDÉRANT que l'équipe de soins ainsi constituée effectue des tâches complémentaires en soins d'assistance ou en soins infirmiers aux bénéfices des usagers sur une unité de soins.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un montant forfaitaire est versé à la personne salariée titulaire du titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) dont le taux de salaire à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9.

Ce montant forfaitaire correspond à la différence entre le taux unique du rangement 9 et le taux de salaire horaire de la personne salariée des échelons 1 ou 2.

Ce montant forfaitaire est versé à chaque période de paie, et ce, pour chaque heure rémunérée dans un titre d'emploi d'infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire ou d'infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe. Par ailleurs, il est ajusté en fonction de l'avancement de la personne salariée dans son échelle de salaire.

Le montant forfaitaire versé n'est pas assujetti au calcul des primes et est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er avril 2020.

LETTRE D'ENTENTE NO 45

RELATIVE AUX SECRÉTAIRES MÉDICALES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (5322)

À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi de secrétaire médicale (5322) reçoit une prime de 3 %, et ce, jusqu'au 30 mars 2028.

La prime s'applique sur le taux de salaire, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

Le pourcentage de la prime est diminué de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3 %.

Par ailleurs, aux fins du versement de correctifs d'équité salariale, le cas échéant, les montants versés pour la prime seront soustraits des montants dus par l'employeur.

Advenant un règlement ou une décision de la CNESST ou d'une autre instance qui serait défavorable aux plaignantes, le versement de la prime de 3 % aux personnes salariées du titre d'emploi de secrétaire médicale (5322) est néanmoins maintenu jusqu'au 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 46

RELATIVE À LA MISE À JOUR DES ÉTABLISSEMENTS ET INSTALLATIONS VISÉS PAR L'ANNEXE I, L'ANNEXE O ET L'ANNEXE P DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur la mise à jour des installations visées par les annexes I, O et P.

MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat :

- D'étudier et analyser les demandes de mises à jour des établissements, des syndicats ou de l'une ou l'autre des parties nationales en regard des installations visées par les annexes I, O et P;
- De soumettre aux parties négociantes des recommandations en fonction d'un échéancier déterminé par les parties;

Le comité se rencontre dans les trente (30) jours de la réception d'une demande.

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, établit son plan de travail.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre d'une personne-ressource.

LETTRE D'ENTENTE NO 47

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE TECHNICIENS OU TECHNICIENNES

CONSIDÉRANT la rareté actuelle de main-d'œuvre, les parties s'entendent sur une modification des exigences prévues pour certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes.

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature) visant à ajouter aux exigences la possibilité qu'une personne salariée puisse accéder à certains titres d'emploi de techniciens ou techniciennes si elle détient :

un diplôme d'études collégiales (DEC) combiné à un certificat universitaire de premier (1er) cycle pertinent pour les titres d'emplois suivants :

- Technicien ou technicienne juridique (2112);
- Technicien ou technicienne en communication (2275);
- Technicien ou technicienne en documentation (2356);
- Technicien ou technicienne en bâtiment (2374);
- Technicien ou technicienne en instrumentation et en contrôle (2379);

ou

une attestation d'études collégiales (AEC) pertinente de huit cents (800) heures et plus combinée à de l'expérience pertinente au domaine visé pour les titres d'emploi suivants :

- Technicien ou technicienne juridique (2112);
- Technicien ou technicienne en audiovisuel (2258);
- Technicien ou technicienne en communication (2275);
- Technicien ou technicienne en documentation (2356);
- Technicien ou technicienne en électromécanique (2371);
- Technicien ou technicienne en bâtiment (2374);
- Technicien ou technicienne en fabrication mécanique (2377);
- Technicien ou technicienne en instrumentation et contrôle (2379).

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la Nomenclature prévu à l'article 8.

Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut demander une dérogation afin de reconnaître une AEC dont le nombre d'heures est inférieur à huit cents (800) heures. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Cette possibilité de dérogation vise également les titres d'emploi suivants :

- Technicien ou technicienne aux contributions (2102);
- Technicien ou technicienne en administration (2101);
- Technicien ou technicienne en arts graphiques (2333);

- Technicien ou technicienne en électronique (2369);
- Technicien ou technicienne en informatique (2123);
- Technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124).

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de dérogation qu'il reçoit.

LETTRE D'ENTENTE NO 48

RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RENDRE LE TEMPS COMPLET ATTRACTIF POUR LA CATÉGORIE DE PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

CONSIDÉRANT la nature particulière du travail réalisé dans les services où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine par la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I HORAIRE 9/14 POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART STABLE DE SOIR

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart stable de soir dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24 heures par jour, sept (7) jours par semaine, peut, après entente avec l'employeur, bénéficier d'un aménagement du temps de travail prévoyant un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

Dans tous les cas, cette entente ne doit entraîner aucun coût supplémentaire.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

La personne salariée visée qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours, selon la manière et l'ordre suivants :

i. par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie, pour l'équivalent de douze (12) périodes de quatorze (14) jours;

ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir en temps chômé, pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de soir en jour de congés chômés s'établit comme suit :

- 6 % équivaut à douze (12) jours.

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé férié et de congé de maladie prévue au sous-alinéa i) de la présente section est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart stable de soir, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) de la présente section, le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'employeur procède aux ajustements monétaires nécessaires, le cas échéant, en regard de la prime de soir majorée utilisée ou non aux fins de conversion en congés chômés.

PARTIE IV

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE À LA PROMOTION DE LA LETTRE D'ENTENTE NO 17

Les parties locales s'engagent à promouvoir la lettre d'entente no 17 relative à l'aménagement du temps de travail.

LETTRE D'INTENTION NO 2

RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au *Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une (1) année et d'au plus cinq (5) années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification, ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum cinq (5) années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder cinq (5) années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder sept (7) années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de soixante et onze (71) ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

LETTRE D'INTENTION NO 3

RELATIVE AUX OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR FACE À LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL

CONSIDÉRANT que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est un problème grave et persistant qui n'épargne pas les personnes salariées du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT les conséquences importantes sur la personne salariée victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et les répercussions sur l'employeur;

CONSIDÉRANT les obligations légales de l'employeur.

Sur les lieux de travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la protection de la personne salariée exposée à une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Il s'engage à respecter ses obligations légales prévues en la matière à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), ainsi qu'à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1).

Les renseignements concernant une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sont confidentiels. Cependant, l'employeur peut divulguer ces renseignements lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace la personne salariée.

Les parties locales peuvent convenir, par entente, de permettre à la personne salariée la prise d'un congé reliée à sa situation conformément aux conditions de travail en vigueur.

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

ENTENTE INTÉRIMAIRE

CONCERNANT LA MISE SUR PIED ET LE DÉPLOIEMENT D'UNE ÉQUIPE VOLANTE PROVINCIALE/PUBLIQUE

ATTENDU la volonté du ministère de la Santé et des Services sociaux (« **MSSS** ») de mettre sur pied et de déployer une équipe volante provinciale/publique (« **ÉVP** ») afin de pouvoir affecter rapidement des ressources dans certains établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) son réseau faisant actuellement face à des enjeux de main-d'œuvre importants, notamment le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Outaouais et le CISSS de la Côte-Nord;

ATTENDU la volonté de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (« **APTS** ») de collaborer avec le MSSS afin de lui permettre de rencontrer ses objectifs tout en veillant au respect des droits des personnes salariées qu'il représente;

ATTENDU les échanges entre les parties;

ATTENDU que les parties conviennent que, compte tenu du contexte particulier, il est opportun de convenir d'une entente intérimaire permettant le déploiement immédiat de l'ÉVP, et ce, malgré que les parties doivent poursuivre leurs discussions pour finaliser une entente définitive à son sujet.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le MSSS peut mettre sur pied et déployer une ÉVP à compter de la date de signature de la présente lettre d'entente provisoire.

2. D'ici à la conclusion d'une entente définitive entre les parties eu égard au fonctionnement de l'ÉVP, les personnes salariées détenant un poste au sein de celle-ci bénéficieront des conditions de travail énoncées au document intitulé « Proposition d'équipe volante publique » et daté du 31 juillet 2024 (annexe 1).

3. Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure, dans les meilleurs délais possibles, une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'ÉVP.

4. Les dispositions relatives à l'application des disparités régionales prévues à l'annexe 1 de la présente entente ne s'appliquent qu'aux personnes salariées détenant un poste d'ÉVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont l'article 44 (Disparités régionales) de la convention collective APTS est susceptible d'être appliquée eu égard à d'autres personnes salariées.

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 1er jour du mois d'août de l'an 2024.

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)

Signé par :
Jonathan Harmon
2FA71CE7210B412...

Jonathan Harmon
Porte-parole
APTS

Signé par :
Joel Bélanger
...

Joel Bélanger
Vice-président
APTS

Signé par :
Sébastien Pitre
...

Sébastien Pitre
Trésorier
APTS

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

DocuSigned by:
sophie Allard
5E82ACDE912846F...

Sophie Allard
Directrice de la négociation
CPNSSS

Signé par :
Frédéric Massé
3522B4118DA148F...

Frédéric Massé
Porte-parole
CPNSSS

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

ANNEXE 1

Proposition d'équipe volante publique du 31 juillet 2024

Syndicat : APTS
Date : 31 juillet 2024

Le ministre de la Santé a pris la décision de doter rapidement et de manière permanente le Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) d'une équipe volante publique (ÉVP) pour soutenir les établissements des régions éloignées, prioritairement les Centres intégrés de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et de l'Outaouais (CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, CISSS de la Côte-Nord et de CISSS de l'Outaouais) aux prises avec des enjeux de main-d'œuvre, notamment en raison de leurs efforts de réduction du recours à des agences de placement de personnel.

L'ÉVP sera constituée de personnes salariées professionnelles du titre d'emploi de travailleur social, de technicien en travail social, d'agent de relations humaines, de psychoéducateur, de technicien en éducation spécialisé et d'éducateur.

Le personnel de cette nouvelle équipe bénéficiera des avantages liés à la mobilité qui ont été négociés dans le cadre de la présente ronde de négociation pour le renouvellement des conventions collectives.

L'objectif est de soutenir le personnel en place dans ces régions éloignées.

Le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre (établissement d'origine) a accepté de relever le défi de mettre sur pied l'ÉVP pour les personnes salariées visées de la catégorie 4.

Il est proposé, considérant la pénurie de personnel affectant également l'établissement d'origine, que le transfert de personnel ne serait envisageable qu'après la période estivale, soit à l'automne 2024. Nonobstant toutes dispositions contraires aux dispositions locales, le personnel provenant d'établissements du RSSS autres que l'établissement d'origine et de la main-d'œuvre indépendante sera privilégié durant la période estivale.

L'établissement d'origine aura, entre autres, comme responsabilité de recruter et d'affecter des ressources prioritairement pour venir en aide aux services offerts à la population desservie prioritairement par le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, le CISSS de la Côte-Nord et le CISSS de l'Outaouais (ci-après établissement bénéficiaire).

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'affranchir des agences privées de personnel et de la main-d'œuvre indépendante ;

CONSIDÉRANT les besoins urgents et criants de certaines régions du Québec ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'assurer du maintien des services offerts aux patients, de stabiliser les équipes et d'attirer davantage la main-d'œuvre dans les régions visées ;

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

CONSIDÉRANT les nouvelles mesures de mobilité volontaire de la convention collective nationale 2024-2028 APTS ;

CONSIDÉRANT l'objectif de soutenir le personnel en place dans ces régions ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de déployer immédiatement l'ÉVP ;

CONSIDÉRANT le caractère temporaire de l'entente et la nécessité de poursuivre les discussions sur les conditions de travail (nationales et locales) de l'ÉVP tout en la déployant.

#	Propositions patronales
1	**Déplacement volontaire** Les déplacements de la personne salariée sont un déplacement inter établissement aux fins de l'application de l'article 46. Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement prévu à la clause 46.02 s'applique pour les jours travaillés durant la période de présence sur le territoire, en sus des allocations de déplacement prévues aux conventions collectives.
2	**Régime de conditions de travail** La personne salariée de l'ÉVP est assujettie aux conditions de travail locales du CISSS de la Montérégie-Centre (Catégorie 4), incluant, mais sans s'y limiter, la liste des congés fériés, et aux dispositions nationales applicables, sous réserve des modalités convenues dans la présente entente temporaire. Il est convenu que les délais de dépôt de grief relatif à la présente entente en tout ou en partie sont suspendus jusqu'à la signature de la version définitive de celle-ci. La proposition inclut le personnel à temps complet et à temps partiel.
3	**Disparités régionales (article 44)** Pour être admissible à la prime d'isolement et d'éloignement, la personne salariée de l'ÉVP doit travailler et être présente dans la localité ou le territoire visé quatre (4) semaines (28 jours consécutifs et plus) dans un établissement bénéficiaire. Cette prime n'est applicable qu'aux personnes salariées à temps complet au prorata des heures travaillées pour une personne sans dépendant dans les secteurs visés à l'article 44 APTS 2024-2028. Les autres bénéfices prévus à l'article 44 APTS 2024-2028 sont exclus.

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

4	**Application du montant forfaitaire prévu à l'article 46 de la convention nationale** Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement prévu à clause 46.02 s'applique pour les jours travaillés durant la période de présence sur le territoire, en sus des allocations de déplacement prévues à la convention collective. Aux fins de l'application de l'article 46 de la convention collective, le domicile de la personne salariée est réputé être son port d'attache si celui-ci se situe sur le territoire de l'établissement bénéficiaire où elle fait son affectation.
5	**Allocations de déplacement** Le choix du moyen de transport dans le cadre du travail dans la région bénéficiaire, et entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail, est déterminé par l'établissement bénéficiaire, en fonction du moyen de transport le plus économique et le plus adapté au contexte, et sans frais pour la personne salariée de l'ÉVP. Le paiement des allocations de déplacement se fait selon les dispositions de la convention collective et la circulaire en vigueur. La personne salariée a le droit de choisir de se rendre dans la région de l'établissement bénéficiaire avec son véhicule automobile personnel, et reçoit l'indemnité kilométrique en conséquence prévue à la clause 33.01 des dispositions nationales de la convention collective. Sinon, la personne salariée se voit rembourser les frais de transport encourus selon le moyen de transport déterminé par l'établissement bénéficiaire. Les frais remboursés correspondent à la distance la plus courte entre le port d'attache ou le lieu de résidence et le lieu de travail du déplacement. Cette option est également disponible pour les déplacements entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail. La personne salariée de l'ÉVP qui choisit de prendre son véhicule personnel bénéficie des dispositions de la clause 33.01 des dispositions nationales de la convention collective.
6	**Respect de l'ancienneté** Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins des établissements bénéficiaires, du poste de la personne salariée et des secteurs dans lesquels cette dernière est compétente. Au démarrage de l'ÉVP, lorsqu'une affectation doit être offerte parmi toutes les personnes salariées à zéro ancienneté, les affectations sont octroyées à celle dont la date et heure d'embauche est la moins récente. En cas de surplus dans un département, la personne salariée de l'ÉVP est réputée accepter tout déplacement au sein de l'établissement bénéficiaire conditionnellement au respect des exigences normales de la tâche et de l'orientation reçue.

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

7	**Application du temps supplémentaire** Après l'application des dispositions locales des syndicats des établissements bénéficiaires, les personnes salariées de l'ÉVP se voient offrir, de façon volontaire, les quarts en temps supplémentaire, avant l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante.
8	**Frais de repas** Les frais de repas applicables (au cours de ses déplacements) débutent au moment où la personne salariée quitte son port d'attache ou son domicile et prend fin lorsqu'elle y revient, selon la distance la plus courte jusqu'au lieu d'hébergement de l'affectation octroyée. Cette disposition est également applicable lors du retour de la personne salariée de l'ÉVP vers son port d'attache ou son lieu de résidence selon la distance la plus courte entre les deux. Les frais de repas de la personne salariée sont applicables pendant l'affectation, à l'exclusion de congés hebdomadaires. L'ÉVP n'est pas dans l'obligation de fournir les pièces justificatives pour le remboursement des frais de repas.
9	**Lieu de l'hébergement** Le lieu d'hébergement au sein de la région éloignée est déterminé par l'établissement bénéficiaire. Ce lieu est mis à la disposition de la personne salariée lors de congés hebdomadaires ou fériés, le cas échéant, durant la durée de son affectation. Ce logement est fourni sans frais pour la personne salariée de l'ÉVP. Le choix du lieu d'hébergement est une prérogative de l'établissement qui accueille le personnel de l'équipe volante nationale. La personne salariée doit utiliser le logement fourni en colocation. La personne salariée de l'ÉVP doit laisser les lieux propres et en bon état. Ainsi, la ressource et l'établissement bénéficiaire ont la responsabilité de respecter les exigences de cet établissement ou du propriétaire des lieux (exemple : pas le droit aux animaux, non-fumeur, etc.). La personne salariée de l'ÉVP doit également, à la fin de chacun des séjours, ramasser la totalité de ses effets personnels puisqu'en son absence l'appartement sera occupé par d'autres personnes. L'établissement bénéficiaire se dégage de toute responsabilité en lien avec le vol, la perte d'objets appartenant à la ressource. Toutefois, une personne salariée de l'ÉVP peut loger au sein d'une résidence secondaire lui appartenant, d'un ami ou d'un proche. Dans un tel cas, les frais de déplacement, de repas et d'hébergement sont ajustés. Les montants prévus pour l'hébergement, le cas échéant, et les allocations de repas ne sont pas remboursés lors des congés annuels.

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

10	**Période de vacances annuelles** La personne salariée déjà à l'emploi d'un établissement d'origine ou d'un établissement du RSSS, qui obtient un poste au sein de l'ÉVP, sera en mesure de prendre des vacances (2024-2025) si celles-ci sont planifiées au calendrier de vacances et autorisées par le gestionnaire de l'établissement d'origine. La personne salariée qui n'était pas à l'emploi d'un établissement du RSSS et qui est embauchée pour travailler dans l'ÉVP pourra prendre des vacances sans solde, entre les affectations, sous réserve de l'accord de son gestionnaire.
11	**Obligations à l'égard de la rémunération en cas d'invalidité ou d'accident du travail** L'établissement d'origine est responsable de la gestion de la réclamation pour toute lésion professionnelle d'une personne salariée de l'ÉVP. L'établissement d'origine est également responsable de la gestion d'un dossier d'invalidité de l'ÉVP.
12	**Congé sans solde pour œuvrer dans l'ÉVP** La personne salariée travaillant dans le RSSS et qui obtient un poste dans le centre d'activités ÉVP peut demander à son ancien établissement un congé sans solde selon les dispositions locales applicables à cet établissement.

Durée

L'entente nationale provisoire est en vigueur jusqu'au 30 mars 2025.

Application rétroactive

Les conditions de travail qui seront négociées postérieurement à la présente entente provisoire seront rétroactives au premier déploiement des personnes salariées de l'ÉVP.

Suivi local et national

Les comités des relations de travail locaux institués par les parties dans l'établissement d'origine et dans les établissements bénéficiaires sont mandatés pour assurer le suivi de l'ÉVP uniquement par rapport aux matières explicitement prévues par les dispositions locales de la convention collective, afin d'en assurer leur bonne adéquation avec l'ÉVP.

Le Comité provincial permanent de négociation est mandaté pour discuter des enjeux et des ajustements à l'entente. Le mandat du comité est de recommander des modifications ou des ajustements de la présente lettre d'entente en fonction des observations pouvant être faites suivant la création de l'ÉVP.

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

Transmission d'informations

En plus des transmissions d'informations déjà prévues dans les dispositions de la convention collective, l'employeur remet au syndicat local, de façon distincte, mensuellement, la liste des personnes salariées du centre d'activités ÉVP, leur titre d'emploi et leur lieu actuel de déplacement.

Responsabilité professionnelle

L'établissement d'origine s'assure de la validité des assurances responsabilité dans le cadre du déplacement de la personne salariée de l'ÉVP. L'établissement d'origine s'assure que la personne salariée de l'ÉVP obtienne les autorisations ou délégations nécessaires à son travail dans les établissements bénéficiaires dans lesquels elle sera affectée.

Formation et orientation

L'établissement d'origine est le premier responsable des formations des personnes salariées de l'ÉVP. L'établissement bénéficiaire est le premier responsable d'orienter les personnes salariées de l'ÉVP.

Proposition d'une définition d'équipe volante publique

Ajout temporaire d'un article après l'article 1.04 des dispositions locales de la convention collective de l'établissement d'origine – ajout d'une définition d'équipe volante publique et ajout d'un type de poste :

« Les postes d'ÉVP sont inclus dans l'ÉVP, qui est un centre d'activités distinct au sens des présentes dispositions locales. Elle n'est pas composée de postes équipe volante au sens de l'article 1.04. Elle a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire dans un ou plusieurs établissements bénéficiaires, comme définis aux articles 4 et 6 des présentes dispositions locales de la convention collective dans un territoire géographique donné, lorsque les personnes salariées de la structure d'ajustement ne peuvent combler les besoins de remplacement dans leur(s) centre(s) d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches, d'exécuter des travaux à durée limitée ou d'exécuter un travail pour toute autre raison convenue entre les parties. »

La personne salariée titulaire d'un poste à l'ÉVP n'est pas soumise aux articles 4.01, 6.02 et 6.03 des dispositions locales de la convention collective de l'établissement d'origine.

Retirer les modalités en lien avec la consultation du syndicat au préalable de la création et retirer l'étendue du territoire.

Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération

Les centres d'activité ÉVP sont exclus des processus prévus aux articles 5 (notion de déplacement) et 8 (procédure de supplantation) des dispositions locales de la convention collective de l'établissement d'origine.

Docusign Envelope ID: 82C96C8C-5D76-4600-8395-D24C25B039A5

Aux fins de l'expression de la disponibilité minimale prévue à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective de l'établissement d'origine, les personnes salariées dans un autre centre d'activité que l'ÉVP, n'ont pas l'obligation d'inclure le centre d'activité ÉVP.

Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération

La matière 10 n'est pas à modifier.

Allocations de déplacement, à l'exception des quanta

Proposition d'ajout : "Nonobstant l'article 26.01, le port d'attache déterminé pour l'ÉVP est l'Hôpital Charles-Le Moyne pour le déplacement (aller-retour). Toutefois, la distance la plus courte entre le port d'attache ou le lieu de résidence sera déterminante pour les fins de calculs des déplacements entre le CISSS MC et l'établissement bénéficiaire."

Ajout proposé à l'article 26.01 des dispositions locales de la convention collective de l'établissement d'origine : Le port d'attache durant l'affectation est l'installation de l'établissement bénéficiaire.

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

ENTENTE INTÉRIMAIRE

CONCERNANT LA MISE SUR PIED ET LE DÉPLOIEMENT D'UNE ÉQUIPE VOLANTE PROVINCIALE/PUBLIQUE

ATTENDU la volonté du ministère de la Santé et des Services sociaux (« **MSSS** ») de mettre sur pied et de déployer une équipe volante provinciale/publique (« **EVP** ») afin de pouvoir affecter rapidement des ressources dans certains établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) son réseau faisant actuellement face à des enjeux de main-d'œuvre importants, notamment le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Outaouais et le CISSS de la Côte-Nord;

ATTENDU la volonté de la Fédération de la santé et des services sociaux (« **FSSS-CSN** ») et de la Fédération des professionnèles (« **FP-CSN** ») de collaborer avec le MSSS afin de lui permettre de rencontrer ses objectifs tout en veillant au respect des droits des personnes salariées qu'il représente;

ATTENDU les échanges entre les parties;

ATTENDU que les parties conviennent que, compte tenu du contexte particulier, il est opportun de convenir d'une entente intérimaire permettant le déploiement immédiat de l'EVP, et ce, malgré que les parties doivent poursuivre leurs discussions pour conclure une entente définitive à son sujet.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le MSSS peut mettre sur pied et déployer une EVP à compter de la date de signature de la présente lettre d'entente intérimaire.

2. D'ici à la conclusion d'une entente définitive entre les parties eu égard au fonctionnement de l'EVP ou au plus tard le 30 mars 2025, les personnes salariées détenant un poste au sein de celle-ci bénéficieront des conditions de travail énoncées au document intitulé « Proposition d'équipe volante publique » et daté du 12 juillet 2024 (annexe 1). L'ÉVP sera déployée en tenant compte des paramètres déterminés entre les parties tenues lors de la rencontre de négociation du 12 juillet 2024.

3. Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure, dans les meilleurs délais possibles, une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'EVP.

4. Les dispositions relatives à l'application des disparités régionales prévues à l'annexe 1 de la présente entente ne s'appliquent qu'aux personnes salariées détenant un poste d'ÉVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont l'Annexe H de la convention collective FSSS-CSN et l'annexe C de la convention collective FP-CSN, selon le cas, est susceptible d'être appliquée eu égard à d'autres personnes salariées.

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal le 12e jour du mois de juillet de l'an 2024.

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX - CSN

Signé par :
Pier-Olivier Angers
6F4F73240A6348B...
Pier-Olivier Angers
Coordonnateur
FSSS-CSN

Signé par :
Carole Duperré
815D460192334CA...
Carole Duperré
Vice-Présidente Responsable du secteur public
FSSS-CSN

Signé par :
Julien Houle
18A9D4DE4113D408...
Julien Houle
Président Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN (catégorie 2)
FSSS-CSN

Signé par :
Elisabeth Gagnon Tremblay
06D6AC2504224FB...
Elisabeth Gagnon Tremblay
Présidente Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU-Sainte-Justine - CSN (SPSIC) CHUSJ (catégorie 1)
FSSS-CSN

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

DocuSigned by:
sophie Allard
5E82ACDE913646F...
Sophie Allard
Directrice de la négociation
CPNSSS

Signé par :
Frederic Massé
3522B4118DA148F...
Frédéric Massé
Porte-parole
CPNSSS

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNÈLES - CSN

Signé par :

Marie-Michèle Deison
5C55D24C96B249D...
2e Vice-Présidente
FP-CSN

Signé par :

Dominique Pallaca,
FA7387EC8F684BA...
Présidente Syndicat des techniciens-nes et des professionel-les de la santé et des services sociaux du Québec S.T.E.P.S.S.S.Q. (FP-CSN) (catégorie 4)
FP-CSN

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE)

Signé par :

Jean Villeneuve
B63883E4D578456...
Jean Villeneuve
SCT

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

ANNEXE 1

Proposition d'équipe volante publique du 12 juillet 2024

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'affranchir des agences privées de personnel et de la main-d'œuvre indépendante ;

CONSIDÉRANT les besoins urgents et criants de certaines régions du Québec ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'assurer du maintien des services offerts aux patients, de stabiliser les équipes et d'attirer davantage la main d'œuvre dans les régions visées ;

CONSIDÉRANT les nouvelles mesures de mobilité volontaire des conventions collectives nationales 2024-2028 FP-CSN et FSSS-CSN ;

CONSIDÉRANT l'objectif de soutenir le personnel en place dans ces régions ainsi que celui de vitaliser ces régions ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de déployer immédiatement l'ÉVP ;

CONSIDÉRANT le caractère temporaire de l'entente et la nécessité de poursuivre les discussions sur les conditions de travail (nationales et locales) de l'ÉVP tout en la déployant.

#	Propositions patronales
1	**Déplacement volontaire** Les déplacements de la personne salariée sont un déplacement inter établissement aux fins de l'application de l'article 39 (FP-CSN) et de l'article 38 (FSSS-CSN). Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement prévu à l'article 39.03 (FP-CSN) et 38.03 (FSSS-CSN) s'appliquent pour les jours travaillés durant la période de présence sur le territoire, en sus des allocations de déplacement prévues aux conventions collectives.
2	**Régime de conditions de travail** La personne salariée de l'ÉVP est assujettie aux conditions de travail prévues aux dispositions locales de Sainte-Justine (Catégories 1 et 4 (de travailleur social, de technicien en travail social, d'agent de relations humaines, de psychoéducateur, de technicien en éducation spécialisé et d'éducateur)) ou du CISSS de la Montérégie-Centre (Catégorie 2 (de Préposé ou préposée aux bénéficiaires et d'Auxiliaire aux services de santé et sociaux)), incluant, mais sans s'y limiter, la liste des congés fériés, ainsi qu'aux dispositions nationales applicables, sous réserve des modalités convenues dans la présente entente temporaire. Il est convenu que les délais de grief liés directement ou indirectement sur la présente entente, en tout ou en partie sont suspendus jusqu'à la signature de la version définitive de celle-ci. Les éléments suivants sont exclus de la suspension des délais de grief : • Mesures disciplinaires

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

	• Mesures administratives • Fin de probation La proposition inclut le personnel à temps complet et à temps partiel. Possibilité d'ajouter d'autres titres d'emploi de la catégorie 2 après entente entre les parties. De façon prioritaire, les CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Outaouais et de la Côte-Nord sont visés par la présente entente nationale provisoire à titre d'établissements bénéficiaires pour les catégories 1, et 2 et 4. Si l'employeur décide d'utiliser d'autres établissements bénéficiaires, il doit en discuter avec le syndicat. Les parties nationales se rencontrent pour discuter notamment des éléments suivants : • La planification de l'envoi de l'EVP dans tout nouvel établissement bénéficiaire; • Les adaptations nécessaires à la présente entente, le cas échéant, dans l'éventualité où tout nouvel établissement bénéficiaire a des particularités autres que celles des établissements bénéficiaires déjà visés.
3	**Disparités régionales (annexe C (FP-CSN) et annexe H (FSSS-CSN))** Pour être admissible à la prime d'isolement et d'éloignement, la personne salariée de l'ÉVP doit travailler et être présente dans la localité ou le territoire visé quatre (4) semaines (28 jours consécutifs et plus) dans un établissement bénéficiaire. La personne salariée de l'EVP reçoit la prime annuelle d'isolement et d'éloignement prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe C (FP-CSN) et au paragraphe 2.01 de l'annexe H (FSSS-CSN) quand elle est présente dans la localité ou le territoire visé dans un établissement bénéficiaire. Cette prime est applicable aux personnes salariées au prorata des heures rémunérées pour une personne sans dépendant dans les secteurs visés aux annexes C (FP-CSN) et H (FSSS-CSN) par rapport à une personne salariée à temps complet. Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée du déplacement de la personne salariée sur le territoire de l'établissement bénéficiaire. La section VI des annexes C (FP-CSN) et H (FSSS-CSN) est également applicable à la personne salariée pendant la durée de sa présence sur le territoire. La personne salariée bénéficie, le cas échéant, de la prime de rétention prévue à la section X des annexes C (FP-CSN) et H (FSSS-CSN). Les autres bénéfices prévus à l'annexe C FP-CSN 2024-2028 et l'annexe H FSSS-CSN sont exclus.

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

4	**Application du montant forfaitaire prévu à l'article 39 (FP-CSN) et à l'article 38 (FSSS-CSN) de la convention nationale** Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement prévu à l'article 39.03 (FP-CSN) et 38.03 (FSSS-CSN) s'appliquent pour les jours travaillés durant la période de présence sur le territoire, en sus des allocations de déplacement prévues à la convention collective. Aux fins de l'application de l'article 39 (FP-CSN) et de l'article 38 (FSSS-CSN) de la convention collective, le domicile de la personne salariée est réputé être son port d'attache si celui-ci se situe sur le territoire de l'établissement bénéficiaire où elle fait son affectation.
5	**Allocations de déplacement** Le choix du moyen de transport dans le cadre du travail dans la région bénéficiaire, et entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail, est déterminé par l'établissement bénéficiaire, en fonction du moyen de transport le plus économique et le plus adapté au contexte, et sans frais pour la personne salariée de l'ÉVP. Le paiement des allocations de déplacement se fait selon les dispositions de la convention collective. La personne salariée a le droit de choisir de se rendre dans la région de l'établissement bénéficiaire avec son véhicule routier personnel, et reçoit l'indemnité kilométrique en conséquence. Sinon, la personne salariée se voit rembourser les frais de transport encourus selon le moyen de transport déterminé par l'établissement bénéficiaire. Les frais remboursés correspondent à la distance la plus courte entre le port d'attache ou le lieu de résidence et le lieu de travail du déplacement. Cette option est également disponible pour les déplacements entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail. La personne salariée de l'ÉVP qui choisit de prendre son véhicule personnel bénéficie des dispositions des paragraphes 25.02.et 25.06 (FP-CSN) et des paragraphes 27.02 et 27.06 (FSSS-CSN) de la convention collective nationale.
6	**Respect de l'ancienneté** Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins des établissements bénéficiaires, du poste de la personne salariée et des secteurs dans lesquels cette dernière respecte les exigences normales de la tâche. La durée de l'affectation est déterminée par l'établissement d'origine. La date de départ et de retour de la personne salariée est partagée à celle-ci au moins 7 jours à l'avance. Au démarrage de l'ÉVP, lorsque qu'une affectation doit être offerte parmi toutes les personnes salariées à zéro ancienneté, les affectations sont octroyées à celle dont la date et heure d'embauche est la moins récente. En cas de surplus dans un département, la personne salariée de l'ÉVP est réputée accepter tout déplacement au sein de l'établissement bénéficiaire conditionnellement au respect des exigences

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

	normales de la tâche et de l'orientation reçue et complétée. Ce déplacement doit respecter le quart de travail déjà établi à moins que la personne salariée soit volontaire.
7	**Application du temps supplémentaire** Après l'application des dispositions locales des syndicats des établissements bénéficiaires, les personnes salariées de l'ÉVP se voient offrir, de façon volontaire, les quarts en temps supplémentaire, avant l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante.
8	**Frais de repas** Les frais de repas applicables (au cours de ses déplacements) débutent au moment où la personne salariée quitte son port d'attache ou son domicile et prennent fin lorsqu'elle y revient, selon la distance la plus courte jusqu'au lieu d'hébergement de l'affectation octroyée. Cette disposition est également applicable lors du retour de la personne salariée de l'ÉVP vers son port d'attache ou son domicile selon la distance la plus courte entre les deux. Les frais de repas de la personne salariée sont applicables pendant l'affectation, à l'exclusion de congés hebdomadaires. L'ÉVP n'est pas dans l'obligation de fournir les pièces justificatives pour le remboursement des frais de repas.
9	**Lieu de l'hébergement** Le lieu d'hébergement au sein de la région éloignée est déterminé par l'établissement bénéficiaire. Ce lieu est mis à la disposition de la personne salariée lors de congés hebdomadaires ou fériés, le cas échéant, durant la durée de son affectation. Ce logement est fourni sans frais pour la personne salariée de l'ÉVP et doit être en bon état de propreté et d'habitabilité. Le choix du lieu d'hébergement est une prérogative de l'établissement qui accueille le personnel de l'équipe volante publique et celui-ci doit être sécuritaire et muni, autant que possible, d'un espace de cuisine équipée. La personne salariée doit utiliser le logement fourni en colocation, l'accès à la chambre, dans ce cas, est sécurisé par un dispositif de verrouillage. Bien que le logement fourni soit en colocation, la personne salariée bénéficie d'une chambre équipée au minimum d'un lit (incluant la literie). L'établissement bénéficiaire fait des efforts raisonnables pour garantir l'accès internet dans le logement. La personne salariée de l'ÉVP doit laisser les lieux propres et en bon état. Ainsi, la personne salariée et l'établissement bénéficiaire ont la responsabilité de respecter les exigences de cet établissement ou du propriétaire des lieux (exemple : pas le droit aux animaux, non-fumeur etc.). Ces exigences sont transmises par écrit à la personne salariée avant son déplacement.

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

	La personne salariée de l'ÉVP doit également, à la fin de chacun des séjours, ramasser la totalité de ses effets personnels puisqu'en son absence l'appartement sera occupé par d'autres personnes. L'établissement bénéficiaire se dégage de toute responsabilité en lien avec le vol, la perte d'objets appartenant à la personne salariée. Toutefois, une personne salariée de l'ÉVP peut loger au sein d'une résidence secondaire lui appartenant, d'un ami ou d'un proche. Dans un tel cas, les frais d'hébergement sont ajustés selon les dispositions de la convention collective (paragraphes 25.05 (FP-CSN) et 27.05 (FSSS-CSN)). Les montants prévus pour l'hébergement, le cas échéant, et les allocations de repas ne sont pas remboursés lors des congés annuels.
10	**Période de vacances annuelles** La personne salariée déjà à l'emploi de l'établissement d'origine qui obtient un poste au sein de l'EVP, sera en mesure de prendre des vacances (2024-2025) déjà convenues et confirmées par un employeur du réseau. La personne salariée peut, de façon volontaire, accepter de déplacer ses vacances, le cas échéant. La personne salariée déjà à l'emploi d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), à l'exception de l'établissement d'origine, qui obtient un poste au sein l'EVP et qui avait déjà convenu et confirmée une période de vacances auprès de son employeur précédent, pourra demander à l'établissement d'origine de lui octroyer une période de congé annuel sans solde pour la même période. Une telle demande sera considérée de bonne foi par l'établissement d'origine. La personne salariée qui n'était pas à l'emploi d'un établissement du RSSS et qui est embauchée pour travailler dans l'ÉVP pourra prendre des vacances sans solde, entre les affectations, sous réserve de l'accord de son gestionnaire de l'établissement d'origine.
11	**Obligations à l'égard de la rémunération en cas d'invalidité ou d'accident du travail** L'établissement d'origine est responsable de la gestion de la réclamation pour toute lésion professionnelle d'une personne salariée de l'ÉVP. L'établissement d'origine est également responsable de la gestion d'un dossier d'invalidité de l'ÉVP. Lorsqu'une invalidité débute sur le territoire et est prévue pour plus d'une semaine, l'établissement d'origine et l'établissement bénéficiaire collaborent afin de permettre le retour de la personne salariée et de ses effets personnels à son domicile sans frais pour la personne salariée.
12	**Clause remorque** S'il advenait que des bonifications visant la rémunération* soient accordées à d'autres organisations syndicales du secteur de la santé et des services sociaux dans le cadre des ententes relatives à l'EVP, ces bonifications seront appliquées, pour les mêmes titres d'emploi ou les mêmes régions, et selon les mêmes conditions, le tout conditionnel à ce que les contreparties équivalentes soient consenties par la FSSS-CSN et la FP-CSN, le cas échéant.

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

	*À titre indicatif, les mesures d'attraction et de rétention offertes soit localement ou dans un autre cadre que celui des ententes relatives à l'EVP ne sont pas visées par la clause de parité salariale.
13	**Accélérer la mise en œuvre de la lettre d'entente no 38 FSSS-CSN visant le déploiement de mesures privilégiant l'attraction et la rétention de main-d'œuvre en régions éloignées** Les parties s'engagent à mettre en œuvre les initiatives de la LE 38 FSSS-CSN dans les plus brefs délais. Pour ce faire, celles-ci visent que les mesures proposées par les parties locales soient déposées au plus tard le 30 septembre 2024 et que l'analyse de ces mesures par les parties soit faite dans un délai de 15 jours après le 30 septembre 2024.

Durée

L'entente nationale provisoire est en vigueur jusqu'au 30 mars 2025.

Application rétroactive

Les conditions de travail qui seront négociées postérieurement à la présente entente provisoire seront rétroactives au premier déploiement des personnes salariées de l'ÉVP.

Suivi local et national

Le comité des relations de travail locaux institués par les parties dans les établissements d'origines et dans les établissements bénéficiaires sont mandatés pour assurer le suivi de l'EVP uniquement par rapport aux matières explicitement prévues par les dispositions locales de la convention collective, afin d'en assurer leur bonne adéquation avec l'ÉVP.

Le Comité national permanent de négociation est mandaté pour discuter des enjeux et des ajustements relatifs à la présente entente. Le mandat du comité est de recommander des modifications ou des ajustements de la présente lettre d'entente en fonction des observations pouvant être faites suivant la création de l'ÉVP.

Transmission d'informations

En plus des transmissions d'informations déjà prévues dans les dispositions de la convention collective, l'employeur remet au syndicat local de façon distincte, mensuellement la liste des personnes salariées du service EVP et leur lieu actuel de déplacement.

Formation et orientation

L'établissement d'origine est le premier responsable des formations des personnes salariées de l'ÉVP. L'établissement bénéficiaire est le responsable d'orienter les personnes salariées de l'ÉVP.

Docusign Envelope ID: 6BFE1F01-D0C8-49EC-A81B-443F181D50D9

Proposition d'une définition d'équipe volante publique

Malgré ce qui est prévu aux matières 1 des dispositions locales du CHU Ste-Justine catégorie 1, CHU Ste-Justine catégorie 4 et CISSS Montérégie-Centre catégorie 2, les parties conviennent, uniquement aux fins d'application de la présente entente, de définir l'équipe volante publique de la façon suivante : « L'équipe volante publique a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire dans l'établissement bénéficiaire, dans un territoire géographique donné, lorsque les salariées de l'établissement bénéficiaire ne peuvent, selon la structure d'ajustement, combler les besoins de remplacement dans leur(s) centre(s) d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches, d'exécuter des travaux à durée limitée ou d'exécuter un travail pour toute autre raison convenue entre les parties. Lorsque l'employeur crée un poste d'EVP, il en avise le syndicat dans les 45 jours.

L'EVP est distincte des équipes volantes déjà existantes dans les établissements d'origine, le cas échéant. De ce fait, toute références aux termes « équipes volantes » dans les dispositions locales de ces établissements ne réfère pas à l'EVP. »

Allocations de déplacement, à l'exception des quanta

Pour Sainte-Justine :
Proposition de modification :

- Le port d'attache à l'aller-retour est Hôpital Sainte-Justine ;
- Le port d'attache durant l'affectation est installation de l'établissement bénéficiaire.

Pour CISSS Montérégie-Centre :
Proposition de modification :

- Le port d'attache à l'aller-retour est Hôpital Charles-Le Moyne;
- Le port d'attache durant l'affectation est installation de l'établissement bénéficiaire.

ENTENTE INTÉRIMAIRE

CONCERNANT LA MISE SUR PIED ET LE DÉPLOIEMENT D'UNE ÉQUIPE VOLANTE PUBLIQUE

ATTENDU la volonté du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de mettre sur pied et de déployer une équipe volante publique (EVP) avec la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) afin de pouvoir affecter rapidement des ressources dans certains établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) faisant actuellement face à des enjeux de main-d'œuvre importants, notamment le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue), le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais (CISSS de l'Outaouais) et le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord (CISSS de la Côte-Nord) ;

ATTENDU la volonté de la FIQ de collaborer avec le MSSS afin de lui permettre de rencontrer ses objectifs tout en veillant au respect des droits des salariées qu'elle représente ;

ATTENDU les échanges entre les parties ;

ATTENDU que les parties conviennent que, compte tenu du contexte particulier, il est opportun de convenir d'une entente intérimaire permettant le déploiement immédiat de l'EVP, et ce, malgré que les parties doivent poursuivre leurs discussions pour conclure une entente définitive à son sujet.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le MSSS peut mettre sur pied et déployer une EVP à compter de la date de signature de la présente entente intérimaire avec la FIQ ;

2. L'EVP peut être sur une ou plusieurs régions sociosanitaires, selon les modalités prévues au poste;

3. D'ici à la conclusion d'une entente définitive, entre les parties eu égard au fonctionnement de l'EVP, ou au plus tard le 30 mars 2025, les salariées détenant un poste au sein de celle-ci bénéficieront des conditions de travail énoncées à l'annexe 1 ;

4. Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure, dans les meilleurs délais possibles, une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'EVP ;

5. Les dispositions relatives à l'application des disparités régionales prévues à l'annexe 1 de la présente entente ne s'appliquent qu'aux salariées détenant un poste d'EVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont l'article 29 des dispositions nationales de la convention collective est susceptible d'être appliqué eu égard à d'autres salariées.

ANNEXE 1

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'affranchir des agences privées de personnel et de la main-d'œuvre indépendante ;

CONSIDÉRANT les besoins urgents et criants de certaines régions du Québec ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'assurer du maintien des services offerts aux patients, de stabiliser les équipes et d'attirer davantage la main-d'œuvre dans les régions visées ;

CONSIDÉRANT l'objectif de soutenir le personnel en place dans ces régions ainsi que celui de vitaliser ces régions ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de déployer immédiatement l'EVP ;

CONSIDÉRANT le caractère temporaire de l'entente et la nécessité de poursuivre les discussions sur les conditions de travail (nationales et locales) de l'EVP tout en la déployant.

#	Entente intérimaire
1	**Établissement d'origine** Établissement ayant la responsabilité d'embaucher la salariée, de déterminer les affectations qui lui sont attribuées et d'assurer la gestion administrative. L'établissement d'origine sera déterminé par le MSSS parmi les établissements dont les salariées de la catégorie 1 sont accréditées à un syndicat affilié à la FIQ. L'établissement d'origine déterminé est l'Employeur. **Établissement bénéficiaire** Établissement qui bénéficie temporairement de l'EVP. **Port d'attache** Le port d'attache de la salariée est déterminé par l'Employeur. Le domicile de la salariée est réputé être son port d'attache s'il se situe sur le territoire de l'établissement bénéficiaire où elle fait son affectation pour la durée de l'affectation sur ce territoire. **Lieu de résidence** Adresse permanente de la salariée. **Lieu d'hébergement** Lieu où réside la salariée lorsqu'elle est affectée dans une région éloignée.

NL JR

	Déplacement volontaire Les affectations octroyées à la salariée sont considérées comme des déplacements inter établissement. Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement s'appliquent pour les jours travaillés durant la période de présence sur le territoire, en sus des allocations de déplacement prévues aux conventions collectives. **Déplacement inter établissement** La salariée de l'EVP affectée temporairement dans une des installations situées à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache a droit à une allocation de cinquante dollars (50 $) par jour. Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres ou plus de son port d'attache, l'allocation prévue aux alinéas précédents est augmentée à cent dollars (100 $).
2	**Régime de conditions de travail** La salariée de l'EVP est assujettie aux conditions de travail prévues aux dispositions locales de l'établissement d'origine incluant, mais sans s'y limiter, la liste des congés fériés, ainsi qu'aux dispositions nationales applicables, sous réserve des modalités convenues dans la présente entente intérimaire. Il est convenu que les délais de grief liés directement ou indirectement à la présente entente, en tout ou en partie, sont suspendus jusqu'à la signature de la version définitive de celle-ci. Les éléments suivants sont exclus de la suspension des délais de grief : • Mesures disciplinaires ; • Mesures administratives ; • Fin de probation. La proposition inclut la salariée à temps complet et à temps partiel. De façon prioritaire, le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, le CISSS de l'Outaouais et le CISSS de la Côte-Nord sont visés par la présente entente intérimaire à titre d'établissements bénéficiaires pour la catégorie 1. Si l'employeur décide d'affecter l'EVP à d'autres établissements bénéficiaires, il doit en discuter avec le syndicat. Les adaptations nécessaires seront effectuées à la présente entente, le cas échéant, dans l'éventualité où tout nouvel établissement bénéficiaire a des particularités autres que celles des établissements bénéficiaires déjà visés.
3	**Disparités régionales (Article 29)** Pour être admissible à la prime d'isolement et d'éloignement, la salariée de l'EVP doit travailler et être présente dans la localité ou le territoire visé pour quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours

	consécutifs et plus) dans un établissement bénéficiaire. La salariée de l'EVP reçoit la prime annuelle d'isolement et d'éloignement prévue au paragraphe 29.02 quand elle est présente dans la localité ou le territoire visé dans un établissement bénéficiaire. Cette prime est applicable aux salariées au prorata des heures rémunérées pour une personne sans dépendant dans les secteurs visés à l'article 29 par rapport à une salariée à temps complet. Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée sur le territoire de l'établissement bénéficiaire. La salariée bénéficie, le cas échéant, de la prime de rétention prévue à la section X de l'article 29. Les autres bénéfices prévus à l'article 29 sont exclus.
4	**Allocations de déplacement** Le choix du moyen de transport dans le cadre du travail dans la région bénéficiaire, et entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail, est déterminé par l'établissement bénéficiaire, en fonction du moyen de transport le plus économique et le plus adapté au contexte, et sans frais pour la salariée de l'EVP. Le paiement des allocations de déplacement se fait selon les dispositions de la convention collective. La salariée a le droit de choisir de se rendre dans la région de l'établissement bénéficiaire avec son véhicule routier personnel, et reçoit l'indemnité kilométrique en conséquence. Sinon, la salariée se voit rembourser les frais de transport encourus selon le moyen de transport déterminé par l'établissement bénéficiaire. Les frais remboursés correspondent à la distance la plus courte entre le port d'attache ou le lieu de résidence et le lieu de travail de l'affectation. Cette option est également disponible pour les déplacements entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail. Les allocations de déplacement applicables au cours de déplacements de la salariée débutent au moment où elle quitte son port d'attache ou son domicile et prennent fin lorsqu'elle y revient, selon la distance la plus courte jusqu'au lieu d'hébergement de l'affectation octroyée. Cela inclut les déplacements lors de période de congés annuels d'au moins une (1) semaine complète. La salariée de l'EVP qui choisit de prendre son véhicule personnel bénéficie des dispositions des paragraphes 26.03 et 26.04 de la convention collective nationale.
5	**Règles d'affectation et respect de l'ancienneté** Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins des établissements bénéficiaires, du poste de la salariée et des secteurs dans lesquels cette dernière respecte les exigences normales de la tâche. La durée de l'affectation est déterminée par l'établissement d'origine. La date de départ et de

MJR

	retour de la salariée est partagée à celle-ci au moins sept (7) jours à l'avance. Au démarrage de l'EVP, lorsqu'une affectation doit être offerte parmi toutes les salariées détenant aucune ancienneté, l'affectation est octroyée à celle dont la date et heure d'embauche est la moins récente. En cas de surplus dans un centre d'activités, la salariée de l'EVP est réputée accepter tout déplacement au sein de l'établissement bénéficiaire conditionnellement au respect des exigences normales de la tâche et de l'orientation reçue et complétée. Ce déplacement doit respecter le quart de travail déjà établi à moins que la salariée soit volontaire.
6	**Application du temps supplémentaire** Après l'application des dispositions locales des syndicats des établissements bénéficiaires, les salariées de l'EVP se voient offrir, de façon volontaire, les quarts en temps supplémentaire, avant l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante.
7	**Frais de repas** Les frais de repas applicables au cours de ses déplacements débutent au moment où la salariée quitte son port d'attache ou son lieu de résidence et prennent fin lorsqu'elle y revient, selon la distance la plus courte jusqu'au lieu d'hébergement de l'affectation octroyée. Les frais de repas de la salariée sont applicables pendant l'affectation, à l'exclusion de congés hebdomadaires. La salariée de l'EVP n'est pas dans l'obligation de fournir les pièces justificatives pour le remboursement des frais de repas.
8	**Lieu d'hébergement** Lorsque requis, le lieu d'hébergement au sein de la région éloignée est déterminé par l'établissement bénéficiaire. Ce lieu est mis à la disposition de la salariée lors de congés hebdomadaires ou fériés, le cas échéant, durant la durée de son affectation. Ce lieu d'hébergement est fourni sans frais pour la salariée de l'EVP et doit être en bon état de propreté et d'habitabilité. Le choix du lieu d'hébergement est une prérogative de l'établissement bénéficiaire qui accueille la salariée de l'EVP et celui-ci doit être sécuritaire et muni, autant que possible, d'un espace de cuisine équipée. La salariée doit utiliser le lieu d'hébergement fourni en colocation, l'accès à la chambre, dans ce cas, est sécurisé par un dispositif de verrouillage. Bien que le lieu d'hébergement fourni soit en colocation, la salariée bénéficie d'une chambre équipée au minimum d'un lit (incluant la literie). L'établissement bénéficiaire fait des efforts raisonnables pour garantir l'accès internet dans ce lieu d'hébergement. La salariée de l'EVP doit laisser les lieux propres et en bon état. Ainsi, la salariée et l'établissement bénéficiaire ont la responsabilité de respecter les exigences de ce lieu d'hébergement ou du propriétaire des lieux (exemple : pas le droit aux animaux, non-fumeur, etc.).

	Ces exigences sont transmises par écrit à la salariée avant son déplacement. La salariée de l'EVP doit également, à la fin de chacun des séjours, repartir avec la totalité de ses effets personnels puisqu'en son absence, le lieu d'hébergement sera occupé par d'autres personnes. L'établissement bénéficiaire se dégage de toute responsabilité en lien avec le vol et la perte d'objets appartenant à la salariée. Toutefois, une salariée de l'EVP peut loger au sein d'une résidence secondaire lui appartenant, chez un ami ou un proche. Dans un tel cas, les frais d'hébergement sont ajustés selon les dispositions de la convention collective (paragraphes 26.06). Les montants prévus pour l'hébergement, le cas échéant, et les allocations de repas ne sont pas remboursés lors des congés annuels.
9	**Période de congé annuel** La salariée déjà à l'emploi de l'établissement d'origine qui obtient un poste au sein de l'EVP, pourra prendre des vacances (2024-2025) déjà convenues et confirmées. La salariée peut, de façon volontaire, accepter de déplacer ses vacances, le cas échéant. La salariée déjà à l'emploi d'un établissement du RSSS, à l'exception de l'établissement d'origine, qui obtient un poste au sein de l'EVP et qui avait déjà convenu et confirmé une période de vacances auprès de son employeur précédent, pourra demander à l'établissement d'origine de lui octroyer une période de congé annuel sans solde pour la même période. Une telle demande sera considérée de bonne foi par l'établissement d'origine. La salariée qui n'était pas à l'emploi d'un établissement du RSSS et qui est embauchée pour travailler dans l'EVP pourra prendre des vacances sans solde, entre les affectations, sous réserve de l'accord de son gestionnaire de l'établissement d'origine.
10	**Obligations à l'égard de la rémunération en cas d'invalidité ou d'accident du travail** L'établissement d'origine est responsable de la gestion de la réclamation pour toute lésion professionnelle d'une salariée de l'EVP. L'établissement d'origine est également responsable de la gestion d'un dossier d'invalidité de l'EVP. Lorsqu'une invalidité débute sur le territoire et est prévue pour plus d'une semaine, l'établissement d'origine et l'établissement bénéficiaire collaborent afin de permettre le retour de la salariée et de ses effets personnels à son domicile sans frais pour la salariée.

Durée

L'entente intérimaire est en vigueur jusqu'au 30 mars 2025.

Application rétroactive

Les conditions de travail qui seront négociées postérieurement à la présente entente intérimaire seront rétroactives au premier déploiement des salariées de l'EVP.

Suivi local et national

Le comité des relations de travail local institué par les parties dans l'établissement d'origine et dans les établissements bénéficiaires est mandaté pour assurer le suivi de l'EVP, uniquement par rapport aux matières explicitement prévues par les dispositions locales de la convention collective, afin d'en assurer leur bonne adéquation avec l'EVP.

Le Comité national de relations de travail est mandaté pour discuter des enjeux et des ajustements relatifs à la présente entente. Le mandat du comité est de recommander des modifications ou des ajustements de la présente entente en fonction des observations pouvant être faites suivant la création de l'EVP.

Transmission d'informations

En plus des transmissions d'informations déjà prévues dans les dispositions de la convention collective, l'établissement d'origine remet au syndicat local de son établissement de façon distincte, mensuellement la liste des salariées du service EVP et leur lieu actuel de déplacement.

Formation et orientation

L'établissement d'origine est le premier responsable des formations des salariées de l'EVP.
L'établissement bénéficiaire est le responsable d'orienter les salariées de l'EVP.

Proposition d'une définition d'équipe volante publique

Malgré ce qui est prévu aux matières 1 des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent, uniquement aux fins d'application de la présente entente, de définir l'équipe volante publique de la façon suivante :

« L'équipe volante publique a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire dans l'établissement bénéficiaire, dans un territoire géographique donné lorsque les salariées de l'établissement bénéficiaire ne peuvent combler les besoins de remplacement dans leur(s) centre(s) d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches, d'exécuter des travaux à durée limitée ou d'exécuter un travail pour toute autre raison convenue entre les parties.

Lorsque l'établissement d'origine crée un poste d'EVP, il en avise le syndicat de son établissement dans les quarante-cinq (45) jours.

L'EVP est distincte des équipes volantes déjà existantes dans l'établissement d'origine, le cas échéant. De ce fait, toute référence aux termes « équipes volantes » dans les dispositions locales de ces établissements ne réfère pas à l'EVP. »

NL JR

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, **le** 21e **jour du mois de** novembre **de l'an 2024.**

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ

Nathalie Levesque
Vice-présidente co-responsable Négociation

Jérôme Rousseau
Vice-président co-responsable Négociation

Marc-André Courchesne
Conseiller syndical
Porte-parole négociation nationale

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

Louis Bourcier
Directeur principal
CPNSSS

ENTENTE PRÉLIMINAIRE INTERVENUE

ENTRE : **LE CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL (CIUSSS ODÎM)**
(Ci-après, « l'Employeur »)

ET : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2881**
(Ci-après, « le Syndicat »)

(Ci-après nommés collectivement « les Parties »)

OBJET: Équipe volante publique

ATTENDU QUE Les besoins urgents de mettre en place l'équipe volante publique et de démarrer le projet le plus rapidement possible. Cette entente préliminaire est convenue afin de démarrer le projet d'équipe volante publique.

ATTENDU QUE La volonté des parties de contribuer à la mise en place de l'équipe volante publique.

ATTENDU QUE Cette entente couvre les postes de l'équipe volante publique: postes de PAB et de ASSS

ATTENDU QUE La volonté des parties de définir ensemble les modalités applicables aux détenteurs de postes d'équipe volante publique des titres d'emploi de PAB et ASSS de la catégorie 2, Personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Les dispositions locales et nationales des présentes conventions collectives continuent de s'appliquer dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente entente.

3. Les parties conviennent qu'un territoire nommé : « Territoire national » est ajouté à l'article 1.03 de la convention collective locale.

4. Les parties conviennent que dans le cadre des postes d'équipe volante nationale du Syndicat, le service d'équipe volante peut être déployé dans l'ensemble des installations du réseau de la santé et des services sociaux de la province du Québec.

5. Les parties conviennent que la notion de port d'attache s'applique comme prévu à la matière 26 des dispositions locales dans le cadre des postes d'équipe volante publique du Syndicat.

   Plus précisément, ces postes sont affectés à un port d'attache « Équipe volante publique » (se rapportant à l'adresse de l'Hôpital général du Lakeshore), et l'application des allocations de déplacement de la convention collective et des dispositions locales se fera en fonction du lieu de résidence de la personne ou du port d'attache (adresse de l'Hôpital général du Lakeshore), selon la distance la plus courte entre cet endroit et le lieu d'affectation.

6. Toute éventuelle indemnité ou montant forfaitaire intra ou inter établissement touchant à des déplacements volontaires sera analysée conjointement par les parties qui conviendront paritairement de son application pour les détenteurs de postes d'équipe volante publique du Syndicat.

7. Les primes d'inconvénient et de milieux s'appliquent selon les modalités des conventions collectives applicables pour les heures travaillées par l'employé dans son lieu d'affectation.

8. Les parties conviennent de se rencontrer avant l'envoi des premières ressources de l'équipe volante publique sur le terrain pour convenir des modalités non précisées dans la présente entente, notamment, mais sans se limiter à:
   a. Transport (temps de déplacement, remboursement du kilométrage, possibilité de déplacement autre qu'un véhicule personnel)
   b. Repas (allocations de repas)
   c. Hébergement
   d. Durée de l'affectation
   e. Attribution des affectations
   f. Aménagement de temps de travail

9. La présente entente tient compte de la notion de disparités régionales telle que nommée à l'annexe M de la convention collective nationale dans la mesure où cette mesure est applicable à l'équipe volante publique.

DISPOSITIONS FINALES

10. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature.

11. Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale, les parties conviennent de se rencontrer dans les jours suivants afin de convenir des tenants et des aboutissants de la présente entente, le cas échéant.

12. Sur demande de l'une des parties signataires, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente.

13. La présente entente constitue un cas d'espèce et elle vise à répondre aux besoins urgents de mettre en place une équipe volante publique. La présente entente est sans préjudice aux positions respectives des parties dans le cadre de toutes discussions en lien avec une entente éventuelle relative au même sujet.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal **ce _29e__** jour du mois de ___mai___ 2024.

Représentant CIUSSS ODIM

Jean-Nicolas Brousseau

Représentant SCFP-2881

MAXIME BERNARD

Représentante CIUSSS ODIM

Geneviève Dumont

Représentante SCFP-2881

Suzanne Vanier

Docusign Envelope ID: 28A46868-7CD5-4281-947A-20D1F5DC29D8

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE, D'UNE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

ET, D'AUTRE PART,

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)

LE 10 AVRIL 2025

Docusign Envelope ID: 28A46868-7CD5-4281-947A-20D1F5DC29D8

ATTENDU l'entente intérimaire concernant la mise sur pied et le déploiement d'une équipe volante provinciale/publique intervenue entre les parties le 1er août 2024 (entente intérimaire);

ATTENDU qu'une entente à l'égard du fonctionnement d'une équipe volante provinciale (« EVP ») n'est pas intervenue en date du 30 mars 2025, tel que prévu à l'article 2 de l'entente intérimaire ;

ATTENDU que les parties ont convenu, le 28 mars 2025, d'appliquer l'entente intérimaire, de façon continue, jusqu'au 10 avril 2025;

ATTENDU la volonté des parties de poursuivre de façon intérimaire l'EVP en place.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Les parties prolongent l'entente intérimaire pour une durée de douze (12) mois, soit jusqu'au 30 mars 2026, et ce, aux mêmes conditions, sous réserve des modifications énumérées aux paragraphes suivants.

3. À compter du 10 avril 2025, les dispositions de l'entente intérimaire sont modifiées de la façon suivante :

   3.1 À la section 7 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire concernant l'application du temps supplémentaire, le paragraphe suivant est introduit à la suite du premier paragraphe:

   « L'établissement bénéficiaire communique à la personne salariée de l'EVP l'information requise afin qu'elle puisse offrir des disponibilités en temps supplémentaire, lorsque celle-ci est déployée dans cet établissement. »

   3.2 À la section 5 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire concernant les allocations de déplacement, le troisième paragraphe est modifié comme suit :

   « La personne salariée a le droit de choisir de se rendre dans la région de l'établissement bénéficiaire avec son véhicule routier personnel, et reçoit l'indemnité kilométrique en conséquence. Sinon, la personne salariée se voit rembourser les frais de transport encourus selon le moyen de transport déterminé par l'établissement bénéficiaire. Les frais remboursés correspondent à la distance réellement parcourue entre le lieu de résidence[1] de la personne salariée et le lieu de travail du déplacement. Advenant que la personne salariée déménage le lieu de sa résidence[1] pendant la durée de l'entente intérimaire, le

[1] Le lieu de résidence applicable aux fins de cet article est le lieu de résidence de la personne salariée en date du 3 avril 2025, ou à la date de l'obtention d'un poste postérieurement au 3 avril 2025, mais pendant la durée de l'entente intérimaire.

Docusign Envelope ID: 28A46868-7CD5-4281-947A-20D1F5DC29D8

déménagement ne peut donner lieu à un remboursement kilométrique additionnel équivalant à plus de 100 km du lieu de résidence initial. »

3.3 À la suite du paragraphe 4 de l'entente intérimaire, le paragraphe 5 suivant est ajouté :

« Exceptionnellement, les dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à l'annexe 1 de l'entente de l'EVP ne s'appliquent qu'aux personnes salariées détenant un poste d'EVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont les conventions collectives sont susceptibles d'être appliquées eu égard à d'autres personnes salariées. Cette condition constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent sauf aux fins de son application.

3.4 À la section 2 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire concernant le régime de conditions de travail, le 5e paragraphe est modifié comme suit:

« De façon prioritaire, les Centres intégrés de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Outaouais, de Chaudière-Appalaches et de la Côte-Nord sont visés par la présente entente intérimaire à titre d'établissements bénéficiaires pour les catégories 1, 2 et 4. »

4. Les dispositions introduites par la présente entente n'ont aucune portée rétroactive, et ce, malgré toute disposition à l'effet contraire.

5. Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'EVP.

6. Les parties pourront convenir d'une prolongation de la présente entente à plus longue échéance à la suite des travaux effectués.

Docusign Envelope ID: 28A46868-7CD5-4281-947A-20D1F5DC29D8

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 10e jour du mois d'avril de l'an 2025.

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)

Signé par :
Joel Bélanger
C9CB59C37EE541F...

Joël Bélanger
Vice-Président
APTS

Signé par :
Alexandre East
030152EF36C24DC...

Alexandre East
Porte-Parole
APTS

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

DocuSigned by:
Louis Bourcier
74A5DB2B3EE54C2...

Louis Bourcier
Directeur général
CPNSSS

Signé par :
Frédéric Massé
3522B4118DA148F...

Frédéric Massé
Porte-parole
CPNSSS

Docusign Envelope ID: FBEFA712-C215-4281-8A8A-66F4189D488A

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE, D'UNE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

D'AUTRE PART,

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN (FSSS-CSN)

ET, D'AUTRE PART,

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNÈLES (FP-CSN)

LE 3 AVRIL 2025

Docusign Envelope ID: FBEFA712-C215-4281-8A8A-66F4189D488A

CONSIDÉRANT l'entente intérimaire concernant la mise sur pied et le déploiement d'une équipe volante provinciale/publique intervenue entre les parties le 12 juillet 2024 (entente intérimaire);

CONSIDÉRANT qu'une entente à l'égard du fonctionnement d'une équipe volante publique (« EVP ») n'est pas intervenue en date du 30 mars 2025, tel que prévu à l'article 2 de l'entente intérimaire;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu, le 28 mars 2025, d'appliquer l'entente intérimaire, de façon continue, jusqu'au 3 avril 2025;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de poursuivre de façon intérimaire l'EVP en place.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Les parties prolongent l'entente intérimaire pour une période de douze (12) mois, soit jusqu'au 30 mars 2026, et ce, aux mêmes conditions, sous réserve des modifications énumérées aux paragraphes suivants.

3. À compter du 3 avril 2025, les dispositions de l'entente intérimaire de l'EVP sont modifiées de la façon suivante :

   3.1 À la section 7 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire concernant l'application du temps supplémentaire, le paragraphe suivant est introduit à la suite du premier paragraphe:

   « L'établissement bénéficiaire communique à la personne salariée de l'EVP l'information requise afin qu'elle puisse offrir des disponibilités en temps supplémentaire, lorsque celle-ci est déployée dans cet établissement. »

   3.2 À la section 5 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire concernant les allocations de déplacement, le troisième paragraphe est modifié comme suit :

   « La personne salariée a le droit de choisir de se rendre dans la région de l'établissement bénéficiaire avec son véhicule routier personnel, et reçoit l'indemnité kilométrique en conséquence. Sinon, la personne salariée se voit rembourser les frais de transport encourus selon le moyen de transport déterminé par l'établissement bénéficiaire. Les frais remboursés correspondent à la distance réellement parcourue entre le lieu de résidence[1] de la personne salariée et le lieu de travail du déplacement. Advenant que la personne salariée déménage le lieu de sa résidence[1] pendant la durée de l'entente intérimaire, le

[1] Le lieu de résidence applicable aux fins de cet article est le lieu de résidence de la personne salariée en date du 3 avril 2025, ou à la date de l'obtention d'un poste postérieurement au 3 avril 2025, mais pendant la durée de l'entente intérimaire.

Docusign Envelope ID: FBEFA712-C215-4281-8A8A-66F4189D488A

déménagement ne peut donner lieu à un remboursement kilométrique additionnel équivalant à plus de 100 km du lieu de résidence initial. »

3.3 À la suite du paragraphe 4 de l'entente intérimaire, le paragraphe 5 suivant est ajouté :

« Exceptionnellement, les dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à l'annexe 1 de l'entente de l'EVP ne s'appliquent qu'aux personnes salariées détenant un poste d'EVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont les conventions collectives sont susceptibles d'être appliquées eu égard à d'autres personnes salariées. Cette condition constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent, sauf aux fins de son application. »

3.4 À la section 2 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire concernant le régime de conditions de travail, le cinquième paragraphe est modifié comme suit :

« De façon prioritaire, les Centres intégrés de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Outaouais, de Chaudière-Appalaches et de la Côte-Nord sont visés par la présente entente intérimaire à titre d'établissements bénéficiaires pour les catégories 1, 2 et 4. »

3.5 La section 13 de l'annexe 1 est biffée de l'entente intérimaire.

4. Les dispositions introduites par la présente entente n'ont aucune portée rétroactive, et ce, malgré toute disposition à l'effet contraire.

5. Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'EVP.

6. Les parties pourront convenir d'une prolongation de la présente entente à plus longue échéance à la suite des travaux effectués.

Docusign Envelope ID: FBEFA712-C215-4281-8A8A-66F4189D488A

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 3e jour du mois d'avril de l'an 2025.

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN (FSSS-CSN)

DocuSigned by:
Audrey Lefebvre-Sauvé
6CFC8CDF8332444...

Audrey Lefebvre-Sauvé
Porte-parole
FSSS-CSN

Signé par :
Carole Duperré
815D460192334CA...

Carole Duperré
Vice-présidente Responsable du secteur public
FSSS-CSN

Signé par :
Julien Houle
7AEDE2CEE9D740B...

Julien Houle
Président Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre – CSN (catégorie 2)
FSSS-CSN

Signé par :
Élisabeth Gagnon-Tremblay
3DB214C80A3E409...

Élisabeth Gagnon-Tremblay
Présidente Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU-Sainte-Justine – CSN (SPSIC) CHUSJ (catégorie 1)
FSSS-CSN

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

DocuSigned by:
Louis Bourcier
74A5BB2B3EE54C2...

Louis Bourcier
Directeur général CPNSSS

Signé par :
Ariane Pasquier
C462B20C501542E...

Ariane Pasquier
Porte-parole CPNSSS

Docusign Envelope ID: FBEFA712-C215-4281-8A8A-66F4189D488A

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNÈLES – CSN (FP-CSN)

Signé par :
Alex Trépanier
C82E2CAE110Z4EA...

Alex Trépanier
Président par intérim
Syndicat des techniciens-nes et professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec STEPSSSQ
FP-CSN

Signé par :
5C55D24C96B249D...

Marie-Michèle Doiron
Vice-Présidente
Responsable du secteur santé et services sociaux
FP-CSN

Docusign Envelope ID: 83D7AF20-49E3-4CD4-A2F1-8A6AE4E0F726

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE, D'UNE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

ET, D'AUTRE PART,

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (FIQ)

LE 15 MAI 2025

Docusign Envelope ID: 83D7AF20-49E3-4CD4-A2F1-8A6AE4E0F726

CONSIDÉRANT l'entente intérimaire concernant la mise sur pied et le déploiement d'une équipe volante publique intervenue entre les parties le 21 novembre 2024 (« entente intérimaire »);

CONSIDÉRANT qu'une entente à l'égard du fonctionnement d'une équipe volante publique (« EVP ») n'a pas été conclue en date du 30 mars 2025, tel que prévu à l'article 3 de l'entente intérimaire;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de poursuivre de façon intérimaire l'EVP en place.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Les parties prolongent l'entente intérimaire pour une durée de douze (12) mois, soit jusqu'au 30 mars 2026, et ce, aux mêmes conditions, sous réserve des modifications énumérées aux paragraphes suivants.

3. À compter du 1er mai 2025, les dispositions de l'entente intérimaire sont modifiées de la façon suivante :

   3.1 À la section 6 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire concernant l'application du temps supplémentaire, le paragraphe suivant est introduit à la suite du premier paragraphe:

   « L'établissement bénéficiaire communique à la salariée de l'EVP l'information requise afin qu'elle puisse offrir des disponibilités en temps supplémentaire, lorsque celle-ci est déployée dans cet établissement. »

   3.2 À la section 4 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire concernant les allocations de déplacement, le troisième paragraphe est modifié comme suit :

   « La salariée a le droit de choisir de se rendre dans la région de l'établissement bénéficiaire avec son véhicule routier personnel, et reçoit l'indemnité kilométrique en conséquence. Sinon, la salariée se voit rembourser les frais de transport encourus selon le moyen de transport déterminé par l'établissement bénéficiaire. Les frais remboursés correspondent à la distance réellement parcourue entre le lieu de résidence[1] de la salariée et le lieu de travail du déplacement. Advenant que la salariée déménage le lieu de sa résidence[1] pendant la durée de l'entente intérimaire, le déménagement ne peut donner lieu à un remboursement kilométrique additionnel équivalant à plus de 100 km du lieu de résidence initial. »

[1] Le lieu de résidence applicable aux fins de cet article est le lieu de résidence de la salariée en date du 15 mai 2025, ou à la date de l'obtention d'un poste postérieurement au 15 mai 2025, mais pendant la durée de l'entente intérimaire.

Docusign Envelope ID: 83D7AF20-49E3-4CD4-A2F1-8A6AE4E0F726

3.3 À la suite du paragraphe 4 de la section 5 de l'annexe 1 de l'entente intérimaire, le paragraphe 5 suivant est ajouté :

« Exceptionnellement, les dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à l'annexe 1 de l'entente de l'EVP ne s'appliquent qu'aux salariées détenant un poste d'EVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont les conventions collectives sont susceptibles d'être appliquées eu égard à d'autres personnes salariées. Cette condition constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent sauf aux fins de son application. »

3 Les dispositions introduites par la présente entente n'ont aucune portée rétroactive, et ce, malgré toute disposition à l'effet contraire.

4 Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'EVP.

5 Les parties pourront convenir d'une prolongation à plus longue échéance à la suite des travaux effectués.

6 Les parties s'engagent à se rencontrer, et ce, au plus tard le 30 septembre 2025, afin de débuter les travaux dans l'objectif de convenir d'une entente définitive visant l'EVP.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 15e jour du mois de mai de l'an 2025.

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (FIQ)

Signé par :
980A1FDE1617436...
Nathalie Levesque
Vice-présidente co-responsable
Négociation

Signé par :
BB68B2126A3F4A1...
Marc-André Courchesne
Conseiller syndical
Porte-parole négociation nationale

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

DocuSigned by:
74A5BB2B3EE54C2...
Louis Bourcier
Directeur général CPNSSS

Signé par :
2EA7A392E80042B...
Olivier Douville
Porte-parole CPNSSS

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE, D'UNE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

ET, D'AUTRE PART,

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

LE 3 AVRIL 2025

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

CONSIDÉRANT l'entente intérimaire concernant la mise sur pied et le déploiement d'une équipe volante publique (« entente intérimaire ») intervenue entre les parties le 5 juillet 2024;

CONSIDÉRANT la prolongation de l'entente intérimaire pour une période de trente (30) jours conclue le 30 septembre 2024, tel que prévu à l'article 7 de l'entente intérimaire;

CONSIDÉRANT la deuxième prolongation de l'entente intérimaire jusqu'au 30 mars 2025 conclue le 29 octobre 2024, tel que prévu à l'article 7 de l'entente intérimaire;

CONSIDÉRANT qu'une entente à l'égard du fonctionnement d'une équipe volante publique n'est pas intervenue en date du 30 mars 2025, tel que prévu à l'article 2 de la dernière entente de prolongation;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu, le 28 mars 2025, d'appliquer l'entente intérimaire, de façon continue, jusqu'au 3 avril 2025;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir les équipes volantes selon les modalités prévues dans une nouvelle entente intérimaire, et ce, jusqu'au 30 mars 2026.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. D'ici la conclusion d'une entente définitive entre les parties eu égard au fonctionnement de l'EVP, les personnes salariées détenant un poste au sein de celle-ci- bénéficieront des conditions de travail énumérées en annexe 1 des présentes, et ce, jusqu'au 30 mars 2026.

3. Les conditions de travail et modalités introduites par la présente entente sont applicables à compter de la signature de la présente entente et n'ont aucune portée rétroactive, et ce, malgré toute disposition à l'effet contraire.

4. Les dispositions relatives à l'application des disparités régionales prévues à l'annexe 1 de la présente entente ne s'appliquent qu'aux personnes salariées détenant un poste d'ÉVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont l'annexe M est susceptible d'être appliquée eu égard à d'autres personnes salariées.

5. Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'EVP.

6. Les parties pourront convenir d'une prolongation de la présente entente à plus longue échéance à la suite des travaux effectués.

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 3e jour du mois d'avril de l'an 2025.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

Signé par :
Karine Cabana
5689018EA18F4AB...
Karine Cabana
SCFP-FTQ

Signé par :
Michel Jolin
15D7DAC66C9F4B2...
Michel Jolin
SCFP-FTQ

Signé par :
Vincent Roy
7C245F96B43E4B3...
Vincent Roy
SCFP-FTQ

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

DocuSigned by:
Louis Bourcier
74A5BB2B3EE54C2...
Louis Bourcier
Directeur général CPNSSS

Signé par :
Ariane Pasquier
C462B20C501542E...
Ariane Pasquier
Porte-parole CPNSSS

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

ANNEXE 1

Le ministre de la Santé a pris la décision de doter rapidement et de manière permanente le domaine de la santé et des services sociaux (DSSS) d'une équipe volante publique (ÉVP) pour soutenir les établissements des régions éloignées, prioritairement les Centres intégrés de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Outaouais, de Chaudière-Appalaches et de la Côte-Nord (CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, CISSS de l'Outaouais, CISSS de Chaudière-Appalaches et CISSS de la Côte-Nord) aux prises avec des enjeux de main-d'œuvre, notamment en raison de leurs efforts de réduction du recours à des agences de placement de personnel.

L'ÉVP sera constituée de personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers des titres d'emplois de Préposé ou préposée aux bénéficiaires et d'Auxiliaire aux services de santé et sociaux.

Le personnel de cette nouvelle équipe bénéficiera des avantages liés à la mobilité qui ont été négociés dans le cadre de la présente ronde de négociation pour le renouvellement des conventions collectives.

L'objectif est de soutenir le personnel en place dans ces régions éloignées ainsi que de vitaliser ces régions.

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS COMTL) a accepté de relever le défi de mettre sur pied l'ÉVP pour le personnel salarié visé de la catégorie 2.

Nonobstant toutes dispositions contraires aux dispositions locales, il est proposé que les postes de l'ÉVP soient offerts en priorité au personnel provenant d'établissements du RSSS autres que l'établissement d'origine et de la main-d'œuvre indépendante afin de favoriser leur retour dans le RSSS et d'éviter de vider COMTL durant la période estivale.

Cet établissement (ci-après « établissement d'origine ») aura, entre autres, comme responsabilité de recruter et d'affecter des ressources pour venir en aide aux services offerts à la population desservie par le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, le CISSS de l'Outaouais, le CISSS de Chaudière-Appalaches et le CISSS de la Côte-Nord (« ci-après établissement bénéficiaire »).

Conditions	
#	
1	**Déplacement volontaire** L'entente doit prévoir le déplacement volontaire du personnel de l'équipe volante dans les établissements bénéficiaires.
2	**Régime de conditions de travail** Le personnel demeure assujetti aux conditions de travail locales du CIUSSS COMTL (CIUSSS COMTL étant l'Employeur) et aux dispositions nationales applicables, sous réserve des modalités précises de l'entente. La proposition inclut le personnel à temps complet et à temps partiel.

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

3	**Application des primes** Application des primes milieux en fonction des milieux travaillés dans les établissements bénéficiaires. Application des primes d'inconvénients en fonction de l'inconvénient subi dans les établissements bénéficiaires.
4	**Régime de disparités régionales (annexe M)** Pour être admissible à la prime d'isolement et d'éloignement, la personne salariée de l'ÉVP doit travailler et être présente dans la localité ou le territoire visé quatre (4) semaines (28 jours consécutifs et plus) dans un établissement bénéficiaire. Cette prime n'est applicable qu'aux personnes salariées à temps complet au prorata des heures travaillées pour une personne sans dépendant dans les secteurs visés à l'annexe M SCFP-FTQ 2024-2028. Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée du déplacement de la personne salariée sur le territoire de l'établissement bénéficiaire. La section VI de l'annexe M SCFP-FTQ 2024-2028 est également applicable à la personne salariée pendant la durée de sa présence sur le territoire. La personne salariée bénéficie, le cas échéant, de la prime de rétention prévue à la section X de l'annexe M SCFP-FTQ. Les autres bénéfices prévus à l'annexe M SCFP-FTQ 2024-2028 sont exclus.
5	**Application du montant forfaitaire prévu à l'article 37 de la convention nationale** Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement prévu à l'article 37.03 s'applique pour les jours travaillés durant la période de présence sur le territoire, en sus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.
6	**Allocations de déplacement** Le choix du moyen de transport dans le cadre du travail dans la région bénéficiaire, et entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail, est déterminé par l'établissement bénéficiaire, en fonction du moyen de transport le plus économique et le plus adapté au contexte, et sans frais pour la personne salariée de l'ÉVP. Le paiement des allocations de déplacement se fait selon les dispositions de la convention collective en vigueur. La personne salariée a le droit de choisir de se rendre dans la région de l'établissement bénéficiaire avec son véhicule routier personnel, et reçoit l'indemnité kilométrique en conséquence. Sinon, la personne salariée se voit rembourser les frais de transport encourus selon le moyen de transport déterminé par l'établissement bénéficiaire. Les frais remboursés correspondent à la distance réellement parcourue entre le lieu de résidence[1] de la personne salariée et le lieu de travail du déplacement. Advenant que la personne salariée déménage le

[1] Le lieu de résidence applicable aux fins de cet article est le lieu de résidence de la personne salariée en date du 3 avril 2025, ou à la date de l'obtention d'un poste postérieurement au 3 avril 2025, mais pendant la durée de l'entente intérimaire.

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

	lieu de sa résidence2 pendant la durée de l'entente intérimaire, le déménagement ne peut donner lieu à un remboursement kilométrique additionnel équivalant à plus de 100 km du lieu de résidence initial. Cette option est également disponible pour les déplacements entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail. Exceptionnellement, les dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à l'annexe 1 de l'entente de l'EVP ne s'appliquent qu'aux personnes salariées détenant un poste d'EVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont les conventions collectives sont susceptibles d'être appliquées eu égard à d'autres personnes salariées. Cette condition constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent, sauf aux fins de son application.
7	**Respect de l'ancienneté** Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins des établissements bénéficiaires, du poste de la personne salariée et des secteurs dans lesquels cette dernière est compétente. Au démarrage de l'ÉVP, lorsqu'une affectation doit être offerte parmi toutes les personnes salariées à zéro ancienneté, les affectations sont octroyées à celle dont la date et heure d'embauche est la moins récente. En cas de surplus dans un département, la personne salariée de l'ÉVP est réputée accepter tout déplacement au sein de l'établissement bénéficiaire conditionnellement au respect des exigences normales de la tâche et de l'orientation reçue.
8	**Application du temps supplémentaire** Prévoir l'attribution du temps supplémentaire en dernier lieu dans l'établissement bénéficiaire avant la main-d'œuvre indépendante. L'établissement bénéficiaire communique à la personne salariée de l'EVP l'information requise afin qu'elle puisse offrir des disponibilités en temps supplémentaire, lorsque celle-ci est déployée dans cet établissement.
9	**Frais de repas** Les frais de repas applicables « au cours de ses déplacements » débutent au moment où la personne salariée quitte son port d'attache ou son domicile et prennent fin lorsqu'elle y revient, selon la distance la plus courte jusqu'au lieu d'hébergement de l'affectation octroyée. Les frais de repas de la personne salariée sont applicables pendant l'affectation, à l'exclusion de congés hebdomadaires.

2. Le lieu de résidence applicable aux fins de cet article est le lieu de résidence de la personne salariée en date du 3 avril 2025, ou à la date de l'obtention d'un poste postérieurement au 3 avril 2025, mais pendant la durée de l'entente intérimaire.

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

10	**Lieu de l'hébergement** Le lieu d'hébergement au sein de la région éloignée est déterminé par l'établissement bénéficiaire. Ce lieu est mis à la disposition de la personne salariée lors de congés hebdomadaires ou fériés, le cas échéant, durant la durée de son affectation. Ce logement est fourni sans frais pour la personne salariée de l'ÉVP et doit être en bon état de propreté et d'habitabilité. Le choix du lieu d'hébergement est une prérogative de l'établissement qui accueille le personnel de l'équipe volante publique et celui-ci doit être sécuritaire et muni, autant que possible, d'un espace de cuisine équipée. La personne salariée doit utiliser le logement fourni en colocation, l'accès à la chambre, dans ce cas, est sécurisée par un dispositif de verrouillage. Bien que le logement fourni soit en colocation, la personne salariée bénéficie d'une chambre équipée au minimum d'un lit (incluant la literie). L'établissement bénéficiaire fait des efforts raisonnables pour garantir l'accès internet dans le logement. La personne salariée de l'ÉVP doit laisser les lieux propres et en bon état. Ainsi, la personne salariée et l'établissement bénéficiaire ont la responsabilité de respecter les exigences de cet établissement ou du propriétaire des lieux (exemple : pas le droit aux animaux, non-fumeur, etc.). Ces exigences sont transmises par écrit à la personne salariée avant son déplacement. La personne salariée de l'ÉVP doit également, à la fin de chacun des séjours, ramasser la totalité de ses effets personnels puisqu'en son absence l'appartement sera occupé par d'autres personnes. L'établissement bénéficiaire se dégage de toute responsabilité en lien avec le vol, la perte d'objets appartenant à la personne salariée. Toutefois, une personne salariée de l'ÉVP peut loger au sein d'une résidence secondaire lui appartenant, d'un ami ou d'un proche. Dans un tel cas, les frais de déplacement, de repas et d'hébergement sont ajustés selon le paragraphe 27.05 de la convention collective nationale sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents. Les montants prévus pour l'hébergement, le cas échéant, et les allocations de repas ne sont pas remboursés lors des congés annuels.
11	**Banque de fériés** Les congés fériés sont gérés par l'établissement d'origine lors de la confection de l'horaire de l'ÉVP.
12	**Période de vacances annuelles** La personne salariée déjà à l'emploi d'un établissement d'origine ou d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), qui obtient un poste au sein de l'ÉVP, sera en mesure de prendre des vacances (2024-2025) si celles-ci sont planifiées au calendrier de vacances et autorisées par le gestionnaire de l'établissement d'origine (CIUSSS COMTL).

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

	La personne salariée déjà à l'emploi d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), à l'exception de l'établissement d'origine, qui obtient un poste au sein l'EVP et qui avait déjà convenu et confirmée une période de vacances auprès de son employeur précédent, pourra demander à l'établissement d'origine de lui octroyer une période de congé annuel sans solde pour la même période. Une telle demande sera considérée de bonne foi par l'établissement d'origine. La personne salariée qui n'était pas à l'emploi d'un établissement du RSSS et qui est embauchée pour travailler dans l'ÉVP pourra prendre des vacances sans solde, entre les affectations, sous réserve de l'accord de son gestionnaire.
13	**Obligations à l'égard de la rémunération en cas d'invalidité ou d'accident du travail** L'établissement d'origine est responsable de la gestion de la réclamation pour toute lésion professionnelle d'une personne salariée de l'ÉVP. L'établissement d'origine est également responsable de la gestion d'un dossier d'invalidité de l'ÉVP. Lorsqu'une invalidité débute sur le territoire et est prévue pour plus d'une semaine, l'établissement d'origine et l'établissement bénéficiaire collaborent afin de permettre le retour de la personne salariée et de ses effets personnels à son domicile sans frais pour la personne salariée.

14	**Matières locales à évaluer, notamment :**
	
	• Définition de l'équipe volante publique;
	• (1) Notion de poste;
	• (2) Notion de service;
	• (3) Probation;
	• (4) Poste temporairement dépourvu de titulaire;
	• (5) Notion de déplacement;
	• (6) Liste de rappel;
	• (7) Mutations volontaires;
	• (8) Procédure de supplantation;
	• (9) Aménagement des heures et de la semaine de travail;
	• (10) Modalités relatives au temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité;
	• (11) Congé férié, congé mobile, vacances annuelles;
	• (22) Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port de l'uniforme;
	• (26) Allocation de déplacement;
	• Aménagement de temps de travail, sous réserve des ententes à intervenir avec les syndicats locaux des établissements d'origine. Le projet d'ÉVP vise à obtenir un maximum de flexibilité d'horaire afin de redistribuer les quarts offerts par ses membres selon les besoins des établissements bénéficiaires. Par exemple :
	  ○ Un horaire de 12 heures;
	  ○ Des horaires 7/7;
	  ○ La possibilité de travailler deux mois et d'avoir un congé par la suite.

Docusign Envelope ID: F80FEEA1-D5A2-4DC8-8B04-73957F0CDB64

15	**Clause remorque** S'il advenait que des bonifications visant la rémunération* soient accordées à d'autres organisations syndicales du secteur de la santé et des services sociaux dans le cadre des ententes relatives à l'EVP, ces bonifications seront appliquées, pour les mêmes titres d'emploi ou les mêmes régions, et selon les mêmes conditions, le tout conditionnel à ce que les contreparties équivalentes soient consenties par la SCFP-FTQ, le cas échéant. *À titre indicatif, les mesures d'attraction et de rétention offertes soit localement ou dans un autre cadre que celui des ententes relatives à l'EVP ne sont pas visées par la clause de parité salariale.

L'entente cadre à être convenue prend effet à compter de sa date de signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 mars 2028.

Il est proposé de mandater le comité national de relations de travail pour discuter des enjeux et des ajustements à l'entente.

Le comité des relations de travail local instituées par les parties dans les établissements d'origines et dans les établissements bénéficiaires sont mandatés pour assurer le suivi de l'EVP uniquement par rapport aux matières explicitement prévues par les dispositions locales de la convention collective, afin d'en assurer leur bonne adéquation avec l'ÉVP.

Docusign Envelope ID: B12E6026-8CED-40E2-9A47-857BEAB1F6B4

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE, D'UNE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

ET, D'AUTRE PART,

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

LE 29 OCTOBRE 2024

Docusign Envelope ID: B12E6026-8CED-40E2-9A47-857BEAB1F6B4

CONSIDÉRANT l'entente intérimaire concernant la mise sur pied et le déploiement d'une équipe volante publique (« entente intérimaire ») intervenue entre les parties le 5 juillet 2024;

CONSIDÉRANT qu'une entente définitive à l'égard du fonctionnement d'une équipe volante publique (« EVP ») n'a pas été conclue en date du 30 septembre 2024, une prolongation de l'entente intérimaire de trente (30) jours a été conclue en date du 30 septembre 2024 (« entente de prolongation »), tel que prévu à l'article 7 de l'entente intérimaire;

CONSIDÉRANT que malgré cette prolongation, une entente définitive à l'égard du fonctionnement d'une équipe volante publique n'a toujours pas été conclue en date du 30 octobre 2024, tel que prévu à l'article 2 de l'entente de prolongation;

CONSIDÉRANT la possibilité de prolongation à plus longue échéance de l'entente intérimaire EVP en vertu de l'article 4 de l'entente de prolongation.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Tel que prévu à l'article 4 de l'entente de prolongation du 30 septembre 2024, les parties prolongent l'entente intérimaire jusqu'au 31 mars 2025 aux mêmes conditions.

3. Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'EVP.

4. Les parties pourront convenir d'une prolongation à plus longue échéance à la suite des travaux effectués.

Docusign Envelope ID: B12E6026-8CED-40E2-9A47-857BEAB1F6B4

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 29e jour du mois d'octobre de l'an 2024.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

Signé par :
Karine Cabana
0F8D94109DEF4D1...
Karine Cabana
SCFP-FTQ

Signed by:
Michel Jolin
15D7DAC66C9F4B2...
Michel Jolin
SCFP-FTQ

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

DocuSigned by:
Louis Bourcier
74A5BB2B3EE54C2...
Louis Bourcier
Directeur général CPNSSS

Signé par :
Ariane Pasquier
C462B20C501542E...
Ariane Pasquier
Porte-parole CPNSSS

Précisions:

Les données de chaque onglet sont en nombre de personnes.

Catégorie d'emploi
Catégorie 1
Infirmière
Infirmière auxiliaire
Catégorie 2
Préposé aux bénéficiaire (PAB)
Auxiliaire aux services de santé et sociaux (ASSS)
Catégorie 4
Travailleur social (TS)
Technicien en travail social (TTS)
Agent en relations humaines (ARH)
Psychoéducateur
Éducateur

Établissements desservis
CISSS Abitibi-Temiscamingue
CISSS Côte-Nord
CISSS Outaouais
CISSS Chaudière-Appalaches
CISSS des Laurentides
CISSS des Gaspésie

En nombre de personnes

CISSS Abitibi-Temiscamingue

Établissements	États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
	Déploiements effectifs			7	11	2					20
CHU Sainte-Justine	Déploiements à venir			0	0	0					0
	Déploiements effectifs	4	1								5
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements à venir	0	0								0
	Déploiements effectifs	2					1	2			5
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**6**	**1**	**7**	**11**	**2**	**1**	**2**	**0**	**0**	**30**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**6**	**1**	**7**	**11**	**2**	**1**	**2**	**0**	**0**	**30**

CISSS Côte-Nord

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
	Déploiements effectifs			59	37	21					117
CHU Sainte-Justine	Déploiements à venir			1	0	0					1
	Déploiements effectifs	18	15								33
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements à venir	0	0								0
	Déploiements effectifs	24		3			6	3	7	2	45
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements à venir						1	1		1	3
	Total déploiements effectifs	**42**	**15**	**62**	**37**	**21**	**6**	**3**	**7**	**2**	**195**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**4**
	Total	**42**	**15**	**63**	**37**	**21**	**7**	**4**	**7**	**3**	**199**

CISSS Outaouais

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
	Déploiements effectifs			22	22	0					44
CHU Sainte-Justine	Déploiements à venir			0	0	0					0
	Déploiements effectifs	11	0								11
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements à venir	0	0								0
	Déploiements effectifs	26					1		2		29
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements à venir						0			0	0
	Total déploiements effectifs	**37**	**0**	**22**	**22**	**0**	**1**	**0**	**2**	**0**	**84**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**37**	**0**	**22**	**22**	**0**	**1**	**0**	**2**	**0**	**84**

CISSS Chaudière-Appalaches

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
	Déploiements effectifs			3	4	0					7
CHU Sainte-Justine	Déploiements à venir			0	0	0					0
	Déploiements effectifs	0	0								0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements à venir	0	0								0
	Déploiements effectifs	1									1
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**1**	**0**	**3**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Total	**1**	**0**	**3**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8**

CISSS des Laurentides

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
	Déploiements effectifs			0	0	0					0
CHU Sainte-Justine	Déploiements à venir			0	0	0					0
	Déploiements effectifs	0	0								0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements à venir	0	0								0
	Déploiements effectifs	0									0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

CISSS des Gaspésie

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
	Déploiements effectifs			0	0	0					0
CHU Sainte-Justine	Déploiements à venir			0	0	0					0
	Déploiements effectifs	7	0								7
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements à venir										0
	Déploiements effectifs	3					0	0	0	0	3
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements à venir						0	0	0	0	0
	Total déploiements effectifs	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**10**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**10**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	96	16	94	74	23	8	5	9	2	327
Déploiements à venir	0	0	1	0	0	1	1	0	1	4
Total	96	16	95	74	23	9	6	9	3	331

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	CISSS de la Gaspésie	Total
Déploiements effectifs	195	30	84	8	0	10	**327**
Déploiements à venir	4	0	0	0	0	0	**4**
Total	**199**	**30**	**84**	**8**	**0**	**10**	**331**

Synthèse par établissement bénéficiaire

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CISSS Abitibi-Temiscamingue										
Déploiements effectifs	6	1	7	11	2	1	2	0	0	30

Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	1	7	11	2	1	2	0	0	30
CISSS Côte-Nord										
Déploiements effectifs	42	15	62	37	21	6	3	7	2	195
Déploiements à venir	0	0	1	0	0	1	1	0	1	4
Total	42	15	63	37	21	7	4	7	3	199
CISSS Outaouais										
Déploiements effectifs	37	0	22	22	0	1	0	2	0	84
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	37	0	22	22	0	1	0	2	0	84
CISSS Chaudière-Appalaches										
Déploiements effectifs	1	0	3	4	0	0	0	0	0	8
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	3	4	0	0	0	0	0	8
CISSS des Laurentides										
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISSS de la Gaspésie										
Déploiements effectifs	10	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Grand total	96	16	95	74	23	9	6	9	3	331

	PAB	**ASSS**	**Infirmières**	**Inf. auxiliaires**	**Éducateurs**	**Travailleurs sociaux**	**Techniciens en travail social**	**Agents en relations humaines (ARH)**	**Psychoéducateurs**	**Total**
CISSS Abitibi-Temiscam	6	1	7	11	2	1	2	0	0	30
CISSS Côte-Nord	42	15	63	37	21	7	4	7	3	199
CISSS Outaouais	37	0	22	22	0	1	0	2	0	84
CISSS Chaudière-Appal	1	0	3	4	0	0	0	0	0	8
CISSS des Laurentides	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISSS de la Gaspésie	10	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Total	96	16	95	74	23	9	6	9	3	331

En nombre de personnes

CISSS Abitibi-Temiscamingue

Établissements	États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			7	11	2					20
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	5	1								6
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	4					1	2	1		8
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**9**	**1**	**7**	**11**	**2**	**1**	**2**	**1**	**0**	**34**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**9**	**1**	**7**	**11**	**2**	**1**	**2**	**1**	**0**	**34**

CISSS Côte-Nord

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			52	39	18					109
	Déploiements à venir			3	0	1					4
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	18	15								33
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	25		3			6	2	6	1	43
	Déploiements à venir									1	1
	Total déploiements effectifs	**43**	**15**	**55**	**39**	**18**	**6**	**2**	**6**	**1**	**185**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**3**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**5**
	Total	**43**	**15**	**58**	**39**	**19**	**6**	**2**	**6**	**2**	**190**

CISSS Outaouais

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			22	18	0					40
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	10	0								10
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	24					1		3		28
	Déploiements à venir						0			0	0
	Total déploiements effectifs	**34**	**0**	**22**	**18**	**0**	**1**	**0**	**3**	**0**	**78**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**34**	**0**	**22**	**18**	**0**	**1**	**0**	**3**	**0**	**78**

CISSS Chaudière-Appalaches

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			3	4	0					7
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	1									1
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**1**	**0**	**3**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**1**	**0**	**3**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8**

CISSS des Laurentides

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	0									0
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

CISSS des Gaspésie

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	6	1								7
	Déploiements à venir										0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	3					0	0	0	0	3
	Déploiements à venir						0	0	0	0	0
	Total déploiements effectifs	**9**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**10**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**9**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**10**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	96	17	87	72	20	8	4	10	1	315
Déploiements à venir	0	0	3	0	1	0	0	0	1	5
Total	96	17	90	72	21	8	4	10	2	320

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	CISSS de la Gaspésie	Total
Déploiements effectifs	185	34	78	8	0	10	**315**
Déploiements à venir	5	0	0	0	0	0	**5**
Total	**190**	**34**	**78**	**8**	**0**	**10**	**320**

Synthèse par établissement bénéficiaire

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CISSS Abitibi-Temiscamingue										
Déploiements effectifs	9	1	7	11	2	1	2	1	0	34
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	1	7	11	2	1	2	1	0	34
CISSS Côte-Nord										
Déploiements effectifs	43	15	55	39	18	6	2	6	1	185
Déploiements à venir	0	0	3	0	1	0	0	0	1	5
Total	43	15	58	39	19	6	2	6	2	190
CISSS Outaouais										
Déploiements effectifs	34	0	22	18	0	1	0	3	0	78
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	34	0	22	18	0	1	0	3	0	78
CISSS Chaudière-Appalaches										
Déploiements effectifs	1	0	3	4	0	0	0	0	0	8
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	3	4	0	0	0	0	0	8
CISSS des Laurentides										
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISSS de la Gaspésie										
Déploiements effectifs	9	1	0	0	0	0	0	0	0	10
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	1	0	0	0	0	0	0	0	10
Grand total	96	17	90	72	21	8	4	10	2	320

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CISSS Abitibi-Temiscamingu	9	1	7	11	2	1	2	1	0	34
CISSS Côte-Nord	43	15	58	39	19	6	2	6	2	190
CISSS Outaouais	34	0	22	18	0	1	0	3	0	78
CISSS Chaudière-Appalache	1	0	3	4	0	0	0	0	0	8
CISSS des Laurentides	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISSS de la Gaspésie	9	1	0	0	0	0	0	0	0	10
Total	96	17	90	72	21	8	4	10	2	320

CISSS Abitibi-Temiscamingue

Établissements	États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			7	11	2					20
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	9	1								10
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	6					1	2	1		10
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**15**	**1**	**7**	**11**	**2**	**1**	**2**	**1**	**0**	**40**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**15**	**1**	**7**	**11**	**2**	**1**	**2**	**1**	**0**	**40**

CISSS Côte-Nord

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			54	38	18					110
	Déploiements à venir			3	1	1					5
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	17	15								32
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	26		3			5	2	6	1	43
	Déploiements à venir						1			0	1
	Total déploiements effectifs	**43**	**15**	**57**	**38**	**18**	**5**	**2**	**6**	**1**	**185**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**3**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**6**
	Total	**43**	**15**	**60**	**39**	**19**	**6**	**2**	**6**	**1**	**191**

CISSS Outaouais

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			22	19	0					41
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	7	0								7
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	22					1		2		25
	Déploiements à venir						0			1	1
	Total déploiements effectifs	**29**	**0**	**22**	**19**	**0**	**1**	**0**	**2**	**0**	**73**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**
	Total	**29**	**0**	**22**	**19**	**0**	**1**	**0**	**2**	**1**	**74**

CISSS Chaudière-Appalaches

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			3	4	0					7
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir		0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	1									1
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**1**	**0**	**3**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**1**	**0**	**3**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8**

CISSS des Laurentides

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	0									0
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

CISSS des Gaspésie

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	5	1								6
	Déploiements à venir										0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	2					0	0	0	0	2

Déploiements à venir						0	0	0	0	0
Total déploiements effectifs	**7**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Total	**7**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8**

Synthèse

	Préposé aux bénéficiaires	Auxiliaire serv. santé et sociaux	Infirmière	Inf. auxiliaire	Éducateur	Travailleur social	Technicien en travail social	Agent en relations humaines (ARH)	Psychoéducateur	Total
Déploiements effectifs	95	17	89	72	20	7	4	9	1	314
Déploiements à venir	0	0	3	1	1	1	0	0	1	7
Total	95	17	92	73	21	8	4	9	2	321

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	CISSS de la Gaspésie	Total
Déploiements effectifs	185	40	73	8	0	8	**314**
Déploiements à venir	6	0	1	0	0	0	**7**
Total	**191**	**40**	**74**	**8**	**0**	**8**	**321**

Synthèse par établissement bénéficiaire

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CISSS Abitibi-Temiscamingue										
Déploiements effectifs	15	1	7	11	2	1	2	1	0	40
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	15	1	7	11	2	1	2	1	0	40
CISSS Côte-Nord										
Déploiements effectifs	43	15	57	38	18	5	2	6	1	185
Déploiements à venir	0	0	3	1	1	1	0	0	0	6
Total	43	15	60	39	19	6	2	6	1	191
CISSS Outaouais										
Déploiements effectifs	29	0	22	19	0	1	0	2	0	73
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	29	0	22	19	0	1	0	2	1	74
CISSS Chaudière-Appalaches										
Déploiements effectifs	1	0	3	4	0	0	0	0	0	8
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	3	4	0	0	0	0	0	8
CISSS des Laurentides										
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISSS de la Gaspésie										
Déploiements effectifs	7	1	0	0	0	0	0	0	0	8
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	1	0	0	0	0	0	0	0	8
Grand total	95	17	92	73	21	8	4	9	2	321

	Préposé aux bénéficiaires	Auxiliaire serv. santé et sociaux	Infirmière	Inf. auxiliaire	Éducateur	Travailleur social	Technicien en travail social	Agent en relations humaines (ARH)	Psychoéducateur	Total
CISSS Abitibi-Temiscamingue	15	1	7	11	2	1	2	1	0	6
CISSS Côte-Nord	43	15	60	39	19	6	2	6	1	34
CISSS Outaouais	29	0	22	19	0	1	0	2	1	4
CISSS Chaudière-Appalaches	1	0	3	4	0	0	0	0	0	0
CISSS des Laurentides	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISSS de la Gaspésie	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	95	17	92	73	21	8	4	9	2	44

CISSS Abitibi-Temiscamingue

Établissements	États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			7	12	2					21
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	16	2								18
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	6					1	2	1		10
	Déploiements à venir								1		1
	Total déploiements effectifs	**22**	**2**	**7**	**12**	**2**	**1**	**2**	**1**	**0**	**49**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**
	Total	**22**	**2**	**7**	**12**	**2**	**1**	**2**	**2**	**0**	**50**

CISSS Côte-Nord

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			53	35	16					104
	Déploiements à venir			4	1	1					6
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	17	15								32
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	30		2			2	1	5	1	41
	Déploiements à venir			1			2	1	1	0	5
	Total déploiements effectifs	**47**	**15**	**55**	**35**	**16**	**2**	**1**	**5**	**1**	**177**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**5**	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**	**0**	**11**
	Total	**47**	**15**	**60**	**36**	**17**	**4**	**2**	**6**	**1**	**188**

CISSS Outaouais

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			16	17	0					33
	Déploiements à venir			2	0	0					2
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	4	0								4
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	19					1		2		22
	Déploiements à venir						0			1	1
	Total déploiements effectifs	**23**	**0**	**16**	**17**	**0**	**1**	**0**	**2**	**0**	**59**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**3**
	Total	**23**	**0**	**18**	**17**	**0**	**1**	**0**	**2**	**1**	**62**

CISSS Chaudière-Appalaches

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			2	4	0					6
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	1	1								2
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	0									0
	Déploiements à venir	1									1
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**2**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**6**
	Total déploiements à venir	**2**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**
	Total	**2**	**1**	**2**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**9**

CISSS des Laurentides

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	0									0
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	92	17	80	68	18	4	3	8	1	291
Déploiements à venir	2	1	7	1	1	2	1	2	1	18
Total	94	18	87	69	19	6	4	10	2	309

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	Total
Déploiements effectifs	177	49	59	6	0	**291**
Déploiements à venir	11	1	3	3	0	**18**
Total	**188**	**50**	**62**	**9**	**0**	**309**

Synthèse par établissement bénéficiaire

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CISSS Abitibi-Temiscamingue										
Déploiements effectifs	22	2	7	12	2	1	2	1	0	49
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	22	2	7	12	2	1	2	2	0	50
CISSS Côte-Nord										
Déploiements effectifs	47	15	55	35	16	2	1	5	1	177
Déploiements à venir	0	0	5	1	1	2	1	1	0	11
Total	47	15	60	36	17	4	2	6	1	188
CISSS Outaouais										
Déploiements effectifs	23	0	16	17	0	1	0	2	0	59
Déploiements à venir	0	0	2	0	0	0	0	0	1	3
Total	23	0	18	17	0	1	0	2	1	62
CISSS Chaudière-Appalaches										
Déploiements effectifs	0	0	2	4	0	0	0	0	0	6
Déploiements à venir	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Total	2	1	2	4	0	0	0	0	0	9
CISSS des Laurentides										
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grand total	**94**	**18**	**87**	**69**	**19**	**6**	**4**	**10**	**2**	**309**

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	
CISSS Abitibi-Temiscamingue	22	2	7	12	2	1	2	2	0	50
CISSS Côte-Nord	47	15	60	36	17	4	2	6	1	188
CISSS Outaouais	23	0	18	17	0	1	0	2	1	62
CISSS Chaudière-Appalaches	2	1	2	4	0	0	0	0	0	9
CISSS des Laurentides	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
										0
	94	18	87	69	19	6	4	10	2	309

En nombre de personnes

CISSS Abitibi-Temiscamingue

Établissements	États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			5	10	2					17
	Déploiements à venir			2	0	0					2
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	17	1								18
	Déploiements à venir	0	1								1
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	8					1	2	1		12
	Déploiements à venir						1				1
	Total déploiements effectifs	**25**	**1**	**5**	**10**	**2**	**1**	**2**	**1**	**0**	**47**
	Total déploiements à venir	**0**	**1**	**2**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**4**
	Total	**25**	**2**	**7**	**10**	**2**	**2**	**2**	**1**	**0**	**51**

CISSS Côte-Nord

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			50	34	13					97
	Déploiements à venir			4	2	3					9
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	15	16								31
	Déploiements à venir	2	0								2
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	29					1		4	1	35
	Déploiements à venir						1		0		1
	Total déploiements effectifs	**44**	**16**	**50**	**34**	**13**	**1**	**0**	**4**	**1**	**163**
	Total déploiements à venir	**2**	**0**	**4**	**2**	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**12**
	Total	**46**	**16**	**54**	**36**	**16**	**2**	**0**	**4**	**1**	**175**

CISSS Outaouais

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			13	17	0					30
	Déploiements à venir			2	0	0					2
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	4	0								4
	Déploiements à venir	1	0								1
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	20							2		22
	Déploiements à venir						1				1
	Total déploiements effectifs	**24**	**0**	**13**	**17**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**56**
	Total déploiements à venir	**1**	**0**	**2**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**4**
	Total	**25**	**0**	**15**	**17**	**0**	**1**	**0**	**2**	**0**	**60**

CISSS Chaudière-Appalaches

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			1	3	0					4
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	0									0
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**1**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**1**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**

CISSS des Laurentides

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	0									0
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	93	17	69	64	15	2	2	7	1	270
Déploiements à venir	3	1	8	2	3	3	0	0	0	20
Total	96	18	77	66	18	5	2	7	1	290

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	Total
Déploiements effectifs	163	47	56	4	0	**270**
Déploiements à venir	12	4	4	0	0	**20**
Total	**175**	**51**	**60**	**4**	**0**	**290**

Synthèse par établissement bénéficiaire

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CISSS Abitibi-Temiscamingue										
Déploiements effectifs	25	1	5	10	2	1	2	1	0	47
Déploiements à venir	0	1	2	0	0	1	0	0	0	4
Total	25	2	7	10	2	2	2	1	0	51
CISSS Côte-Nord										
Déploiements effectifs	44	16	50	34	13	1	0	4	1	163
Déploiements à venir	2	0	4	2	3	1	0	0	0	12
Total	46	16	54	36	16	2	0	4	1	175
CISSS Outaouais										
Déploiements effectifs	24	0	13	17	0	0	0	2	0	56
Déploiements à venir	1	0	2	0	0	1	0	0	0	4
Total	25	0	15	17	0	1	0	2	0	60
CISSS Chaudière-Appalaches										
Déploiements effectifs	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4
CISSS des Laurentides										
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grand total	96	18	76	63	18	5	2	7	1	290

En nombre de personnes

CISSS Abitibi-Temiscamingue

Établissements	États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			4	10	2					16
	Déploiements à venir			1	0	0					1
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	17	1								18
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	8					1	2	1		12
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**25**	**1**	**4**	**10**	**2**	**1**	**2**	**1**	**0**	**46**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
	Total	**25**	**1**	**5**	**10**	**2**	**1**	**2**	**1**	**0**	**47**

CISSS Côte-Nord

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			45	32	9					86
	Déploiements à venir			5	0	1					6
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	16	15								31
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	29					1		3	1	34
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**45**	**15**	**45**	**32**	**9**	**1**	**0**	**3**	**1**	**151**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**5**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**6**
	Total	**45**	**15**	**50**	**32**	**10**	**1**	**0**	**3**	**1**	**157**

CISSS Outaouais

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			9	15	0					24
	Déploiements à venir			3	2	0					5
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	6	0								6
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	19							2		21
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**25**	**0**	**9**	**15**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**51**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**3**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**5**
	Total	**25**	**0**	**12**	**17**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**56**

CISSS Chaudière-Appalaches

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs										0
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

CISSS des Laurentides

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	2									2
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	97	16	58	57	11	2	2	6	1	250
Déploiements à venir	0	0	9	2	1	0	0	0	0	12
Total	97	16	67	59	12	2	2	6	1	262

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	Total
Déploiements effectifs	151	46	51	0	2	**250**
Déploiements à venir	6	1	5	0	0	**12**

Total	**157**	**47**	**56**	**0**	**2**	**262**
	0,599236641	0,179389313	0,213740458			

Synthèse par établissement bénéficiaire

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CISSS Abitibi-Temiscamingue										
Déploiements effectifs	25	1	4	10	2	1	2	1	0	46
Déploiements à venir	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	25	1	5	10	2	1	2	1	0	47
CISSS Côte-Nord										
Déploiements effectifs	45	15	45	32	9	1	0	3	1	151
Déploiements à venir	0	0	5	0	1	0	0	0	0	6
Total	45	15	50	32	10	1	0	3	1	157
CISSS Outaouais										
Déploiements effectifs	25	0	9	15	0	0	0	2	0	51
Déploiements à venir	0	0	3	2	0	0	0	0	0	5
Total	25	0	12	17	0	0	0	2	0	56
CISSS Chaudière-Appalaches										
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISSS des Laurentides										
Déploiements effectifs	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Grand total	97	16	67	59	12	2	2	6	1	262

En nombre de personnes

CISSS Abitibi-Temiscamingue

Établissements	États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			4	11	1					16
	Déploiements à venir			1	0	0					1
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	17	1								18
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	8					1	2	1		12
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**25**	**1**	**4**	**11**	**1**	**1**	**2**	**1**	**0**	**46**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
	Total	**25**	**1**	**5**	**11**	**1**	**1**	**2**	**1**	**0**	**47**

CISSS Côte-Nord

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			40	31	9					80
	Déploiements à venir			4	0	4					8
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	16	15								31
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	26	3				1		2	1	33
	Déploiements à venir								1		1
	Total déploiements effectifs	**42**	**18**	**40**	**31**	**9**	**1**	**0**	**2**	**1**	**144**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**4**	**0**	**4**	**0**	**0**	**1**	**0**	**9**
	Total	**42**	**18**	**44**	**31**	**13**	**1**	**0**	**3**	**1**	**153**

CISSS Outaouais

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			10	17	0					27
	Déploiements à venir			0	1	0					1
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	6	0								6
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	19							1		20
	Déploiements à venir								1		1
	Total déploiements effectifs	**25**	**0**	**10**	**17**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**53**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**2**
	Total	**25**	**0**	**10**	**18**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**55**

CISSS Chaudière-Appalaches

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	0									0
	Déploiements à venir	0									0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

CISSS des Laurentides

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	2									2
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	94	19	54	59	10	2	2	4	1	245
Déploiements à venir	0	0	5	1	4	0	0	2	0	12
Total	94	19	59	60	14	2	2	6	1	257

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	Total
Déploiements effectifs	144	46	53	0	2	**245**
Déploiements à venir	9	1	2	0	0	**12**
Total	**153**	**47**	**55**	**0**	**2**	**257**

CISSS Abitibi-Temiscamingue

États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs			3	11	1					15
Déploiements à venir			1	0	0					1
Déploiements effectifs	17	1								18
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	8					1	2	1		12
Déploiements à venir						1		1		2
Total déploiements effectifs	**25**	**1**	**3**	**11**	**1**	**1**	**2**	**1**	**0**	**45**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**3**
Total	**25**	**1**	**4**	**11**	**1**	**2**	**2**	**2**	**0**	**48**

CISSS Côte-Nord

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs			39	31	7					77
Déploiements à venir			1	0	3					4
Déploiements effectifs	14	17								31
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	29							2	1	32
Déploiements à venir										0
Total déploiements effectifs	**43**	**17**	**39**	**31**	**7**	**0**	**0**	**2**	**1**	**140**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**1**	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**
Total	**43**	**17**	**40**	**31**	**10**	**0**	**0**	**2**	**1**	**144**

CISSS Outaouais

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs			9	17	0					26
Déploiements à venir			1	0	0					1
Déploiements effectifs	5	0								5
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	16							1		17
Déploiements à venir										0
Total déploiements effectifs	**21**	**0**	**9**	**17**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**48**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
Total	**21**	**0**	**10**	**17**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**49**

CISSS Chaudière-Appalaches

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements effectifs	0	0								0
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	0									0
Déploiements à venir	0									0
Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Total	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**

CISSS des Laurentides

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs			0	0	0					0
Déploiements à venir			0	0	0					0
Déploiements effectifs	1	0								1
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	5									5
Déploiements à venir										0
Total déploiements effectifs	**6**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**6**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Total	**6**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**6**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	95	18	52	59	8	1	2	4	1	240
Déploiements à venir	0	0	3	0	3	1	0	1	0	8
Total	95	18	55	59	11	2	2	5	1	248

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	Total
Déploiements effectifs	140	45	48	1	6	**240**
Déploiements à venir	4	3	1	0	0	**8**
Total	**144**	**48**	**49**	**1**	**6**	**248**

En nombre de personnes

CISSS Abitibi-Temiscamingue

Établissements	États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			3	11	1					15
	Déploiements à venir			1	0	0					1
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	18	1								19
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	14					1	2	1		18
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**32**	**1**	**3**	**11**	**1**	**1**	**2**	**1**	**0**	**52**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
	Total	**32**	**1**	**4**	**11**	**1**	**1**	**2**	**1**	**0**	**53**

CISSS Côte-Nord

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			35	31	5					71
	Déploiements à venir			4	0	2					6
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	17	18								35
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	26	1						2	1	30
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**43**	**19**	**35**	**31**	**5**	**0**	**0**	**2**	**1**	**136**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**4**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**6**
	Total	**43**	**19**	**39**	**31**	**7**	**0**	**0**	**2**	**1**	**142**

CISSS Outaouais

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			8	15	0					23
	Déploiements à venir			2	1	0					3
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	1	0								1
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	11							1		12
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**12**	**0**	**8**	**15**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**36**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**2**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**
	Total	**12**	**0**	**10**	**16**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**39**

CISSS Chaudière-Appalaches

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	0	0								0
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	0									0
	Déploiements à venir	0									0
	Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

CISSS des Laurentides

Établissements		PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
CHU Sainte-Justine	Déploiements effectifs			0	0	0					0
	Déploiements à venir			0	0	0					0
CIUSSS Ouest de l'île de Montréal	Déploiements effectifs	1	0								1
	Déploiements à venir	0	0								0
CISSS Montérégie-Centre	Déploiements effectifs	6									6
	Déploiements à venir										0
	Total déploiements effectifs	**7**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**7**
	Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total	**7**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**7**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	94	20	46	57	6	1	2	4	1	231
Déploiements à venir	0	0	7	1	2	0	0	0	0	10
Total	94	20	53	58	8	1	2	4	1	241

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	Total
Déploiements effectifs	136	52	36	0	7	**231**
Déploiements à venir	6	1	3	0	0	**10**
Total	**142**	**53**	**39**	**0**	**7**	**241**

CISSS Abitibi-Temiscamingue

États des déploiements	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs			3	11	1					15
Déploiements à venir			2	0	0					2
Déploiements effectifs	21	1								22
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	16					1	2	1		20
Déploiements à venir										0
Total déploiements effectifs	**37**	**1**	**3**	**11**	**1**	**1**	**2**	**1**	**0**	**57**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
Total	**37**	**1**	**5**	**11**	**1**	**1**	**2**	**1**	**0**	**59**

CISSS Côte-Nord

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs			28	33	4					65
Déploiements à venir			8	0	1					9
Déploiements effectifs	20	10								30
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	25	3						1	1	30
Déploiements à venir								1		1
Total déploiements effectifs	**45**	**13**	**28**	**33**	**4**	**0**	**0**	**1**	**1**	**125**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**8**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**10**
Total	**45**	**13**	**36**	**33**	**5**	**0**	**0**	**2**	**1**	**135**

CISSS Outaouais

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs			6	12	0					18
Déploiements à venir			1	0	0					1
Déploiements effectifs	1	0								1
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	14									14
Déploiements à venir								1		1
Total déploiements effectifs	**15**	**0**	**6**	**12**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**33**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**2**
Total	**15**	**0**	**7**	**12**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**35**

CISSS Chaudière-Appalaches

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déploiements effectifs	0	0								0
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs	0									0
Déploiements à venir	0									0
Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Total déploiements à venir	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

CISSS des Laurentides

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs										0
Déploiements à venir										0
Déploiements effectifs	0	0								0
Déploiements à venir	0	0								0
Déploiements effectifs										0

Déploiements à venir	4									4
Total déploiements effectifs	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Total déploiements à venir	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**
Total	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**

Synthèse

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Psychoéducateurs	Total
Déploiements effectifs	97	14	37	56	5	1	2	2	1	215
Déploiements à venir	4	0	11	0	1	0	0	2	0	18
Total	101	14	48	56	6	1	2	4	1	233

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	CISSS de Chaudière-Appalaches	CISSS des Laurentides	Total
Déploiements effectifs	125	57	33	0	0	**215**
Déploiements à venir	10	2	2	0	4	**18**
Total	**135**	**59**	**35**	**0**	**4**	**233**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleur sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Total
Déploiements effectifs	81	11	34	62	8	0	2	1	**199**
Déploiements à venir	12	1	8	1	1	1	0	0	**24**
Total	**93**	**12**	**42**	**63**	**9**	**1**	**2**	**1**	**223**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	102	70	23	0	**199**
Déploiements à venir	9	6	6	3	**24**
Total	**111**	**76**	**29**	**3**	**223**

CISSS de l'Outaouais

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	9	0	4	10	0	0	**23**
Déploiements à venir	3	0	2	1	0	0	**6**
Total	**12**	**0**	**6**	**11**	**0**	**0**	**29**

CISSS de la Côte-Nord

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Techniciens en travail social	ARH	Total
Déploiements effectifs	31	8	24	36	6	0	1	**106**
Déploiements à venir	2	0	6	0	1	0	0	**9**
Total	**33**	**8**	**30**	**36**	**7**	**0**	**1**	**115**

Région à déterminer

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	**0**
Déploiements à venir	2	1	0	0	0	0	**3**
Total	**2**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**

CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Total
Déploiements effectifs	41	3	6	16	2	0	2	**70**
Déploiements à venir	5	0	0	0	0	1	0	**6**
Total	**46**	**3**	**6**	**16**	**2**	**1**	**2**	**76**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleur sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Total
Déploiements effectifs	79	11	31	57	8	0	2	1	**189**
Déploiements à venir	14	0	3	1	1	1	0	0	**20**
Total	**93**	**11**	**34**	**58**	**9**	**1**	**2**	**1**	**209**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	96	70	23	0	**189**
Déploiements à venir	7	6	3	4	**20**
Total	**103**	**76**	**26**	**4**	**209**

CISSS de l'Outaouais

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	9	0	4	10	0	0	**23**
Déploiements à venir	3	0	0	0	0	0	**3**
Total	**12**	**0**	**4**	**10**	**0**	**0**	**26**

CISSS de la Côte-Nord

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Techniciens en travail social	ARH	Total
Déploiements effectifs	29	8	21	31	6	0	1	**96**
Déploiements à venir	3	0	2	1	1	0	0	**7**
Total	**32**	**8**	**23**	**32**	**7**	**0**	**1**	**103**

Région à déterminer

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	**0**
Déploiements à venir	3	0	1	0	0	0	**4**
Total	**3**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**4**

CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Total
Déploiements effectifs	41	3	6	16	2	0	2	**70**
Déploiements à venir	5	0	0	0	0	1	0	**6**
Total	**46**	**3**	**6**	**16**	**2**	**1**	**2**	**76**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Total
Déploiements effectifs	84	13	25	50	5	0	2	1	**180**
Déploiements à venir	10	0	7	4	0	1	0	0	**22**
Total	**94**	**13**	**32**	**54**	**5**	**1**	**2**	**1**	**202**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	86	75	19	0	**180**
Déploiements à venir	9	7	5	1	**22**
Total	**95**	**82**	**24**	**1**	**202**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Total
Déploiements effectifs	81	13	29	44	4	0	2	1	**174**
Déploiements à venir	14	0	7	10	1	1	0	0	**33**
Total	**95**	**13**	**36**	**54**	**5**	**1**	**2**	**1**	**207**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	80	77	17	0	**174**
Déploiements à venir	7	6	4	16	**33**
Total	**87**	**83**	**21**	**16**	**207**

CISSS de l'Outaouais

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	9	0	1	7	0	0	**17**
Déploiements à venir	3	0	0	1	0	0	**4**
Total	**12**	**0**	**1**	**8**	**0**	**0**	**21**

CISSS de la Côte-Nord

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Techniciens en travail social	ARH	Total
Déploiements effectifs	26	8	19	24	2	0	1	**80**
Déploiements à venir	5	0	0	2	0	0		**7**
Total	**31**	**8**	**19**	**26**	**2**	**0**	**1**	**87**

Région à déterminer

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	0	0	0	0	0	0	**0**
Déploiements à venir	1	0	7	7	1	0	**16**
Total	**1**	**0**	**7**	**7**	**1**	**0**	**16**

CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Total
Déploiements effectifs	46	5	9	13	2	0	2	**77**
Déploiements à venir	5	0	0	0	0	1	0	**6**
Total	**51**	**5**	**9**	**13**	**2**	**1**	**2**	**83**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Total
Déploiements effectifs	85	12	32	48	4	0	2	1	**184**
Déploiements à venir	7	0	0	11	1	0	1	0	**20**
Total	**92**	**12**	**32**	**59**	**5**	**0**	**3**	**1**	**204**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	72	79	15	18	**184**
Déploiements à venir	8	3	0	9	**20**
Total	**80**	**82**	**15**	**27**	**204**

CISSS de l'Outaouais

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	8	0	1	6	0	0	**15**
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**8**	**0**	**1**	**6**	**0**	**0**	**15**

CISSS de la Côte-Nord

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Techniciens en travail social	ARH	Total
Déploiements effectifs	26	7	17	19	2	0	1	**72**
Déploiements à venir	3	0	0	5	0	0	0	**8**
Total	**29**	**7**	**17**	**24**	**2**	**0**	**1**	**80**

Région à déterminer

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	2	0	7	8	1	0	**18**
Déploiements à venir	3	0	0	6	0	0	**9**
Total	**5**	**0**	**7**	**14**	**1**	**0**	**27**

CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Total
Déploiements effectifs	49	5	7	15	1	0	2	**79**
Déploiements à venir	1	0	0	0	1	0	1	**3**
Total	**50**	**5**	**7**	**15**	**2**	**0**	**3**	**82**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Total
Déploiements effectifs	73	11	21	29	1	0	0	1	**136**
Déploiements à venir	5	0	9	13	1	0	1	0	**29**
Total	**78**	**11**	**30**	**42**	**2**	**0**	**1**	**1**	**165**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	59	66	10	1	**136**
Déploiements à venir	6	3	4	16	**29**
Total	**65**	**69**	**14**	**17**	**165**

CISSS de l'Outaouais

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	8	0	0	2	0	0	**10**
Déploiements à venir	2	0	1	1	0	0	**4**
Total	**10**	**0**	**1**	**3**	**0**	**0**	**14**

CISSS de la Côte-Nord

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Techniciens en travail social	ARH	Total
Déploiements effectifs	25	6	15	11	1	0	1	**59**
Déploiements à venir	2	0	1	2	0	1	0	**6**
Total	**27**	**6**	**16**	**13**	**1**	**1**	**1**	**65**

Région à déterminer

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaire	Éducateurs	ARH	Total
Déploiements effectifs	0	0	0	1	0	0	**1**
Déploiements à venir	0	0	6	10	0	0	**16**
Total	**0**	**0**	**6**	**11**	**0**	**0**	**17**

CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Total
Déploiements effectifs	40	5	6	15	0	0	0	**66**
Déploiements à venir	1	0	1	0	1	0		**3**
Total	**41**	**5**	**7**	**15**	**1**	**0**	**0**	**69**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Inhalothérapeute	Total
Déploiements effectifs	40	6	20	20	0	0	**86**
Déploiements à venir	21	6	14	14	2	0	**57**
Total	**61**	**12**	**34**	**34**	**2**	**0**	**143**

Sur les 86 déployés:

74 sur le terrain
12 en orientation

Région:

46 en Abitibi
27 Côte-Nord
1 à déterminer

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Travailleurs sociaux	Techniciens en travail social	Agents en relations humaines (ARH)	Total
Déploiements effectifs	0	0	8	11	0	0	0	0	**19**
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**0**	**0**	**8**	**11**	**0**	**0**	**0**	**0**	**19**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	9	10	0	0	**19**
Déploiements à venir	0	0	0	0	**0**
Total	**9**	**10**	**0**	**0**	**19**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Inhalothérapeute	Total
Déploiements effectifs	0	0	3	0	0	0	**3**
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**0**	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**3**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	2	1	0	0	**3**
Déploiements à venir	0	0	0	0	**0**
Total	**2**	**1**	**0**	**0**	**3**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir, par titre d'emploi

	PAB	ASSS	Infirmières	Inf. auxiliaires	Éducateurs	Inhalothérapeute	Total
Déploiements effectifs	0	0	1	0	0	0	**1**
Déploiements à venir	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**

Nombre d'employés affectés et de déploiements à venir par région

	CISSS de la Côte-Nord	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	CISSS de l'Outaouais	À définir	Total
Déploiements effectifs	1	0	0	0	**1**
Déploiements à venir	0	0	0	0	**0**
Total	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**

Main-d'œuvre indépendante

Données au 27 décembre 2025

Main-d'oeuvre indépendante au 27 décembre 2025

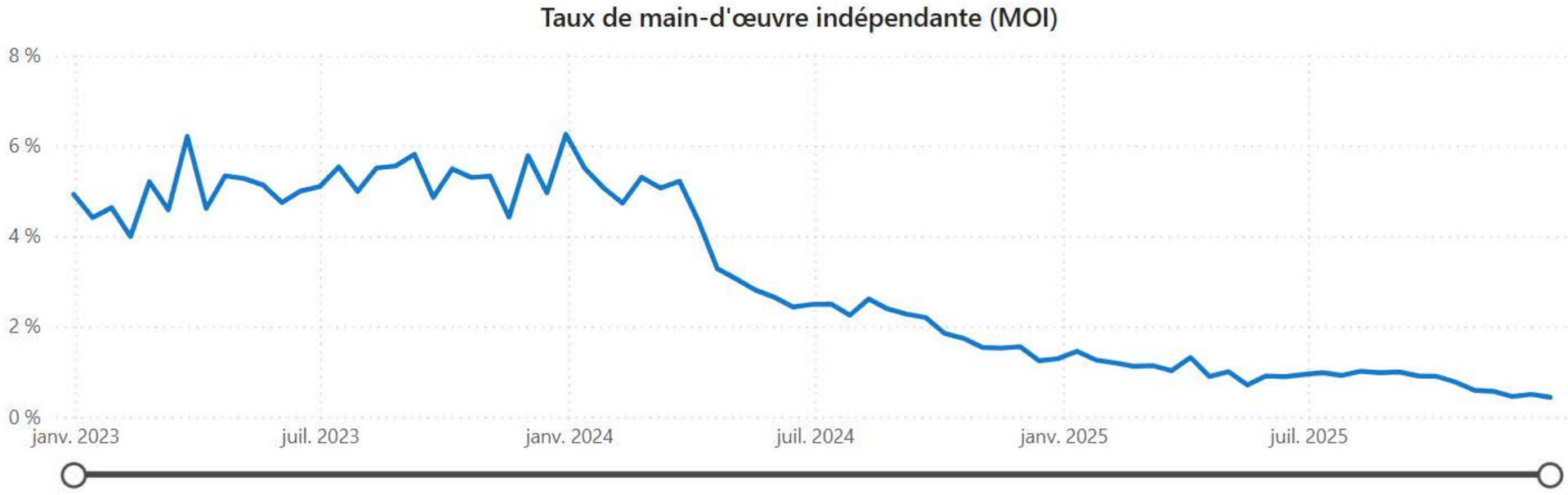
0,43 %

Variation annuelle :

- 0,85 pts de %

Catégorie de personnel

Tout



Sources : GESTRED – Système de suivi de gestion et de reddition de comptes, formulaires 20555 et 21555; R22 - Banque de données périodiques sur la rémunération du personnel salarié et d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux.

Évolution du taux de MOI

Date	TauxMOI
2024-05-18	2,63 %
2024-06-01	2,35 %
2024-06-15	2,16 %
2024-06-29	2,23 %
2024-07-13	2,24 %
2024-07-27	2,01 %
2024-08-10	2,46 %
2024-08-24	2,12 %
2024-09-07	1,89 %
2024-09-21	1,87 %
2024-10-05	1,68 %
2024-10-19	1,47 %
2024-11-02	1,38 %
2024-11-16	1,31 %
2024-11-30	1,40 %
2024-12-14	1,07 %
2024-12-28	1,14 %
2025-01-11	1,18 %
2025-01-25	1,11 %
2025-02-08	0,98 %
2025-02-22	0,96 %
2025-03-08	0,91 %
2025-03-22	0,89 %
2025-04-19	0,93 %
2025-05-03	0,78 %
2025-05-17	0,83 %
2025-05-31	0,55 %
2025-06-14	0,70 %
2025-06-28	0,75 %
2025-07-12	0,78 %
2025-07-26	0,74 %
2025-08-09	0,82 %
2025-08-23	0,80 %
2025-09-06	0,86 %
2025-09-20	0,72 %
2025-10-04	0,68 %
2025-10-18	0,60 %
2025-11-01	0,55 %
2025-11-15	0,53 %
2025-11-29	0,42 %
2025-12-13	0,47 %
2025-12-27	0,41 %

Québec
Santé Québec

Par courriel

Québec, le 28 mars 2025

Monsieur Richard Deschamps
Sous-ministre associé
Sous-ministériat aux ressources humaines et aux négociations
Ministère de la Santé et des Services sociaux
930, chemin Ste-Foy, 2e étage
Québec (Québec) G1S 2L4

Objet : Demande de dérogation pour situation exceptionnelle au Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux

Monsieur le Sous-ministre associé,

En suivi de votre correspondance du 1er octobre 2024 concernant le *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux* (ci-après Règlement), la présente vise à déposer proactivement certaines demandes de dérogation au Règlement en raison de circonstances exceptionnelles.

Tout d'abord, nous tenons à souligner les efforts et les résultats obtenus par les établissements intégrés à Santé Québec dans la réduction de la main-d'œuvre indépendante (MOI). Actuellement, une vaste majorité des établissements situés dans la Capitale-Nationale, Montréal, Chaudière-Appalaches, Laval et Montérégie ont atteint ou prévoient atteindre l'objectif de ne plus avoir de MOI d'ici le 31 mars 2025. À ce jour, plus de 4800 ressources auparavant employées par des agences de placement de personnel ont été embauchées.

Afin d'éviter de compromettre l'offre de soins et services dans certains secteurs et au bénéfice de la population et des usagers, Santé Québec soumet proactivement au MSSS des demandes de dérogation ciblées pour 114,8 ETC répartis ainsi :

Établissements	Inf.	Inf. aux.	Inhalo.	ATP	Total
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	17,6	1,4	0,6		19,6
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	15,4		2,0		17,4
06- CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Ile-de-Montréal	1,0				1,0
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	3	1,4			4,4
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal		1,8	11,1		12,9

Établissements	Inf.	Inf. aux.	Inhalo.	ATP	Total
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	56,1	1,4		2,0	59,5
Total général	**93,1**	**6,0**	**13,7**	**2,0**	**114,8**

Ces dérogations sont détaillées, ressource par ressource, dans le document ci-joint afin de contrôler l'utilisation de la MOI. Elles sont demandées pour une courte période, soit du du 1er avril 2025 au 30 mai 2025 pour le personnel en soins infirmiers et les assistants techniques en pharmacie et du 1er avril 2025 au 30 septembre 2025 pour les inhalothérapeutes.

Ces demandes concernent uniquement les secteurs et titres d'emploi où des enjeux très critiques subsistent et où le retrait de la MOI ou des situations d'absence imprévues chez le personnel, par exemple, généreraient des fermetures de lits ou des bris de services. Une fois accordées par le MSSS, ces dérogations ne seront utilisées qu'en dernier recours pour garantir la qualité et la sécurité des soins et du personnel en place. Leur utilisation sera également suivie quotidiennement par l'équipe de Santé Québec.

Parallèlement, les équipes de Santé Québec poursuivent leur travail avec les établissements pour accélérer les embauches dans les prochains jours et éviter l'utilisation des dérogations. Un appel à la collaboration et à l'entraide interétablissement a été lancé dans la semaine du 17 mars 2025, et différentes mesures, dont une répartition des nouvelles embauches en fonction des besoins prioritaires de remplacement de la MOI, ont été mises en place dans les derniers jours. Également, les équipes cliniques de Santé Québec soutiennent étroitement les établissements visés dans leurs efforts de coordination et de réorganisation du travail.

Nous vous remercions de l'attention portée à cette demande et demeurons disponibles pour toute information complémentaire ou rencontre jugée nécessaire.

Veuillez agréer, Monsieur le Sous-ministre associé, l'expression de nos salutations distinguées.

[redacted]

Martyne Charland, pour Vincent Lehouillier
Vice-président Talent, Culture et Engagement

p.j. : Tableau des dérogations

c.c. Mme Martyne Charland, Santé Québec

N/Réf : 25-TC-00038

Demandes de dérogation proactives visant à assurer l'accès, la qualité et la sécurité des soins et services

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nbre ETC
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	CLSC St-Léonard St-Michel	SAD - Soins pédiatriques complexes	Jour	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	CLSC St-Léonard St-Michel	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	CLSC St-Léonard St-Michel	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Inhalothérapeute	0,6
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Cancérologie	Soir	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Soins intensifs	Nuit	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Unité de décision clinique	Nuit	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Unité de décision clinique	Nuit	Infirmière auxiliaire	1,0
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Chirurgie	Soir	Infirmière	0,9
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Urgence	Soir	Infirmière	0,9
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Cancérologie	Soir	Infirmière	0,9
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Chirurgie	Soir	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Cancérologie	Soir/Nuit	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Chirurgie	Nuit	Infirmière	0,7
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Chirurgie	Soir	Infirmière	0,7
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Chirurgie	Soir	Infirmière	0,7
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	0,3
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Urgence	Soir	Infirmière	0,3
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Urgence	Nuit	Infirmière	0,3
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Unité de décision clinique	Nuit en fin de semaine	Infirmière	0,2
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Urgence	Nuit	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Urgence et Unité de décision clinique	Nuit	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Urgence et Unité de décision clinique	Nuit	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Soins intensifs	Nuit	Infirmière	0,7
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Urgence et Unité de décision clinique	Nuit	Infirmière	0,7
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Soins intensifs	Nuit	Infirmière	0,5
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Urgence et Unité de décision clinique	Soir	Infirmière	0,4
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Urgence et Unité de décision clinique	Soir	Infirmière auxiliaire	0,4
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital de Lasalle	Urgence	Jour/Soir/Nuit	Infirmière	0,7
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital de Lasalle	Inhalothérapie	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	1,0

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nbre ETC
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	3W chirurgie	Soir	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	3W chirurgie	Soir	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	3W chirurgie	Soir	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	3W chirurgie	Soir	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	3W chirurgie	Nuit	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	4W/ médecine interne	Soir	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	4W/ médecine interne	Soir	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	4W/ médecine interne	Soir	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	4W/ médecine interne	Soir	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	Soins intensifs	Jour/Soir/Nuit	Infirmière	0,6
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital du Lakeshore	UST/médecine	Nuit	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital St-Mary	Inhalothérapie	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	1,0
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Soutien à domicile Lasalle	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	0,6
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Soutien à domicile Lasalle	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	0,6
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Soutien à domicile Pierrefonds	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	1,0
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Soutien à domicile Pierrefonds	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	0,8
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Soutien à domicile Pierrefonds	SAD - Soins pédiatriques complexes	Jour	Infirmière	0,7
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Soutien à domicile Pierrefonds	SAD - Soins pédiatriques complexes	Jour	Infirmière	0,7
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	Soutien à domicile Pierrefonds	SAD - Soins pédiatriques complexes	Jour	Infirmière	0,7
06- CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Ile-de-Montréal	SAPA SAD	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	1,0
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	SAD Jeanne-Mance	SAD - Soins pédiatriques complexe	nuit	Infirmière	0,9
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	SAD Jeanne-Mance	SAD - Soins pédiatriques complexe	soir	Infirmière	0,7
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	SAD Jeanne-Mance	SAD - Soins pédiatriques complexes	Soir	Infirmière	0,7
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	SAD Jeanne-Mance	SAD - Soins pédiatriques complexe	soir	Infirmière auxiliaire	0,7
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	SAD Jeanne-Mance	SAD - Soins pédiatriques complexe	soir	Infirmière auxiliaire	0,7
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	SAD Jeanne-Mance	SAD - Soins pédiatriques complexe	nuit	Infirmière	0,7
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	CLSC Ahuntsic	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière auxiliaire	0,8
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	CLSC MN	SAD - Soins pédiatriques complexes	Jour	Infirmière auxiliaire	1,0
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF + Bloc opératoire	Jour	Inhalothérapeute	0,7
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF	Jour/Nuit	Inhalothérapeute	0,6

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nbre ETC
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF	Soir/Nuit	Inhalothérapeute	0,2
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon	Bloc opératoire	Jour/Soir	Inhalothérapeute	0,9
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon	Bloc opératoire	Jour	Inhalothérapeute	0,3
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	1,0
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc + Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,9
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir	Inhalothérapeute	0,4
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	0,3
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc opératoire	Jour/Soir	Inhalothérapeute	0,2
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	0,2
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc opératoire	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	0,1
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Rivière-des-Prairies	Activité respiratoire HF HRDP	Jour	Inhalothérapeute	0,6
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Soin diagnostic apnée du sommeil	Nuit	Inhalothérapeute	1,0
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	1,0
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Soir	Inhalothérapeute	0,7
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,7
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	0,7
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,4
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,2
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	MDAMA Château / Chât	soir	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	Laprairie	Jour	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	Laprairie	Jour	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	CHDAL	Jour	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	CHO	Jour/Soir	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	Rigaud	Nuit	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	CHCG / MRJAP	Nuit	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	CHO	Soir	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Jour	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Soir	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1e Est	Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er OUEST	Soir	Infirmière	1,0

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nbre ETC
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	GA	Soir	Infirmière	0,8
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er OUEST	Nuit	Infirmière	0,8
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	GA	Nuit	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	2eme EST	Soir	Infirmière	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	2e est	Nuit	Infirmière	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er OUEST	Nuit	Infirmière	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	2eme EST	Soir	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Jour	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Soir	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Nuit	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	GA	Nuit	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1e EST	Soir	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	GA	Soir	Infirmière	0,2
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine chirurgie HSL	Jour	Infirmière	1,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine chirurgie HSL	Soir	Infirmière	1,3
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Nuit	Infirmière	0,8
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Nuit	Infirmière auxiliaire	0,8
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine chirurgie HSL	Nuit	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Soir	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Nuit	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine chirurgie HSL	Nuit	Infirmière auxiliaire	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Soir	Infirmière	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Soir	Infirmière	0,5
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine chirurgie HSL	Jour/Soir	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Soir	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroit	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Soins intensifs	Soir/Nuit	Infirmière	1,0

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nbre ETC
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Jour	Infirmière	1,5
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroit	Med 3B	Jour	Infirmière	2,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroit	Med 3B	Soir	Infirmière	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroit	Complexe cd med int	Soir	Infirmière	0,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Med 3B	Jour	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Med 3B	Jour	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Soins intensifs	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Pharmacie	Jour	ATP	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Pharmacie	Jour	ATP	1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Med 3B	Nuit	Infirmière	0,8
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Jour	Infirmière	0,8
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	GA	Soir	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	GA	Soir	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Projet vitrine 2B	Soir	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Projet vitrine 2B	Soir	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Nuit	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Nuit	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Jour	Infirmière	0,7
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Med 3B	Soir	Infirmière	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Soir	Infirmière	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Soir	Infirmière	0,6
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Nuit	Infirmière	0,5
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Complexe cd med int	Nuit	Infirmière	0,4

Québec
Santé Québec

Par courriel

Québec, le 15 mai 2025

Monsieur Stéphane Bergeron
Sous-ministre adjoint
Sous-ministériat à la santé physique et pharmaceutique
Ministère de la Santé et des Services sociaux
1075, chemin Sainte-Foy, 14e étage
Québec (Québec) G1S 2M1

Objet : Demande de prolongation des dérogations pour situation exceptionnelle au Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux

Monsieur le Sous-ministre adjoint,

En suivi de la correspondance transmise par monsieur Daniel Paré le 31 mars 2025 concernant des demandes de dérogation pour situation exceptionnelle au Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux (ci-après Règlement), la présente vise à obtenir une prolongation de certaines dérogations pour quelques titres d'emploi très critiques au sein de cinq (5) établissements de Santé Québec, pour un total de 79,4 ETC répartis ainsi :

Établissements	Inf.	Inf. aux.	Inhalo.	ATP	Total
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	9,6	1,0	0,6		11,2
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	1,0				1,0
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal		1,8	11,1		12,9
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	1,0				1,0
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	51,3			2,0	53,3
Total					**79,4**

Comme vous pourrez le constater dans le document ci-joint, et dans le respect des engagements pris par Santé Québec, les dérogations pour circonstance exceptionnelle accordées le 31 mars 2025 ont été utilisées uniquement en dernier recours, dans les situations où l'absence de MOI aurait entraîné des bris de services ou des fermetures de lits, mettant en péril la qualité et la sécurité des soins et services ou la santé et la sécurité des employés. Chaque recours a été scrupuleusement justifié et un suivi rigoureux a été effectué au quotidien par nos équipes, afin de garantir que les dérogations n'étaient activées que lorsque toutes les autres options avaient été épuisées.

Les actions entreprises au cours des derniers mois et les travaux et embauches prévus au cours la période estivale pour atteindre l'objectif de ne plus recourir à la MOI dans les délais impartis sont également précisés dans le document ci-joint.

Soyez assuré que nous restons engagés à mettre fin au recours à la MOI tout en maintenant la qualité et la sécurité des soins et services offerts à la population. Nous poursuivrons le suivi étroit de l'utilisation de la MOI et demeurerons en proximité des établissements afin de les soutenir tant du point de vue des ressources humaines que clinique.

Nous vous remercions de l'attention portée à cette demande et demeurons disponibles pour toute information complémentaire ou rencontre jugée nécessaire.

Veuillez agréer, Monsieur le Sous-ministre adjoint, l'expression de nos salutations distinguées.

[redacted]

Vincent Lehouillier
Vice-président Talent, Culture et Engagement

p.j. : Tableau des dérogations demandées
Bilan et plan d'action

c.c. Mme Martyne Charland, Santé Québec

N/Réf : 25-TC-00064

Besoins de dérogations pour la période du 1er juin au 30 septembre 2025

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nbre ETC	Date de fin envisagée	Commentaires
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	CLSC St-Léonard St-Michel	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	1,0	2025-08-31	En attente d'une prise en charge par l'équipe du CHU Ste-Justine
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	CLSC St-Léonard St-Michel	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Inhalothérapeute	0,6	2025-08-31	En attente d'une prise en charge par l'équipe du CHU Ste-Justine
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Cancérologie	Soir	Infirmière	1,0	2025-06-30	Petite unité qui fonctionne avec beaucoup de temps supplémentaire déjà. 9 quarts sont déjà à découvert de soir d'ici le 14 juin. 5 CÉPIS sont embauchés, mais orientation de 30 jours à prévoir.
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Cancérologie	Soir/Nuit	Infirmière	0,8	2025-06-30	Petite unité qui fonctionne avec beaucoup de temps supplémentaire déjà. 9 quarts sont déjà à découvert de soir d'ici le 14 juin. 5 CÉPIS sont embauchés, mais orientation de 30 jours à prévoir.
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Chirurgie	Nuit	Infirmière	0,7	2025-08-31	Actuellement aucune ressource MOI ne travaille en chirurgie. Toutefois, le secteur de la chirurgie est extrêmement précaire suite à plusieurs départs/mutations, particulièrement dû aux TSO répétitifs, et une fermeture de lits est à prévoir au 5AB impactant le programme opératoire. Il serait pertinent de relancer les MOI qui ne donnent plus de disponibilités afin de soulager les employés et réduire les départs. 9 CEPIs sont attendus (6 au 5AB et 3 au 4CD), mais délais d'orientation à prévoir. 3- 2 chefs et la coordonatrice clinico administrative font plusieurs quarts au plancher de soir déjà.
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Chirurgie	Soir	Infirmière	0,7	2025-08-31	Actuellement aucune ressource MOI ne travaille en chirurgie. Toutefois, le secteur de la chirurgie est extrêmement précaire suite à plusieurs départs/mutations, particulièrement dû aux TSO répétitifs, et une fermeture de lits est à prévoir au 5AB impactant le programme opératoire. Il serait pertinent de relancer les MOI qui ne donnent plus de disponibilités afin de soulager les employés et réduire les départs. 9 CEPIs sont attendus (6 au 5AB et 3 au 4CD), mais délais d'orientation à prévoir. 3- 2 chefs et la coordonatrice clinico administrative font plusieurs quarts au plancher de soir déjà.
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Soins intensifs	Nuit	Infirmière	1,0	2025-08-31	En ce moment, 6 lits d'unité coro et 1 lit USI sont fermés. Des lits additionnels seront fermés si cette ressource MOI n'est plus présente. Il y a déjà 2 gestionnaires qui font des quarts au plancher de nuit pour pallier au manque de ressources. Quelques employés acceptent de changer de quart pour faire des quarts de nuit, sans compensation monétaire, mais de moins en moins ET plusieurs font du temps supplémentaire. Le TSO est extrêmement difficile à appliquer, car la plupart des employés ont des horaires de 12h. Sur les 3 CEPIs qui sont embauchés, 2 ont un BACC et 1 technicienne. Or la technicienne ne pourra pas prendre en charge de patients seule avant d'avoir réussi son examen OIIQ (demande DSI). Sur les 3 CEPIs, 2 ont obtenu des postes de soir et 1 un poste rotation J/N ce qui donnera une seule ressource de nuit.
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Unité de décision clinique	Nuit	Infirmière auxiliaire	1,0	2025-06-30	Mutation d'une infirmière auxiliaire à venir / temps d'orientation requis.
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Maisonneuve Rosemont	Urgence	Soir	Infirmière	0,9	2025-08-31	Ressource polyvalente pour secteurs réanimation. Les CEPIs à venir ne peuvent aller en réanimation en commençant.
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Urgence	Nuit	Infirmière	1,0	2025-08-31	Ressource seulement pour l'urgence, polyvalence pour les secteurs critiques (RÉA, triage et salle de TX) donc malgré l'accueil de 3 CEPI ceux-ci ne font pas les secteurs critiques en commençant.
06- CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Santa Cabrini	Urgence et Unité de décision clinique	Nuit	Infirmière	2,5	2025-08-31	Ressource seulement pour l'urgence, polyvalence pour les secteurs critiques (RÉA, triage et salle de TX) donc malgré l'accueil de 3 CEPI ceux-ci ne font pas les secteurs critiques en commençant.
06- CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	SAD	Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	1,0	2025-09-30	
06- CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	SAD	Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière	1,0	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	CLSC Ahuntsic	SAD - Soins pédiatriques complexes	Nuit	Infirmière auxiliaire	0,8	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	CLSC MN	SAD - Soins pédiatriques complexes	Jour	Infirmière auxiliaire	1,0	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF	Jour/Nuit	Inhalothérapeute	0,6	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF	Soir/Nuit	Inhalothérapeute	0,2	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF + Bloc opératoire	Jour	Inhalothérapeute	0,7	2025-09-30	Une nouvelle démission a été annoncée vendredi le 9 mai 2025, effectif à partir du 16 mai 2025.
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon	Bloc opératoire	Jour/Soir	Inhalothérapeute	0,9	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon	Bloc opératoire	Jour	Inhalothérapeute	0,3	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc + Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,9	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc opératoire	Jour/Soir	Inhalothérapeute	0,2	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc opératoire	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	0,1	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir	Inhalothérapeute	0,4	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	1,5	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Rivière-des-Prairies	Activité respiratoire HF HRDP	Jour	Inhalothérapeute	0,6	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	1,0	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Soir	Inhalothérapeute	0,7	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,7	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	0,7	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,4	2025-09-30	6 ressources ont reçu une promesse d'embauche. Arrivée prévue juillet 2025 plus six semaines de formation. Donc, seront fonctionnels à la mi-août.
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,2	2025-09-30	
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Soin diagnostic apnée du sommeil	Nuit	Inhalothérapeute	1,0	2025-09-30	Une ressource a été embauchée. Toutefois, pas d'impact sur le nombre d'heure total car départ au bloc de Fleury.
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	1e Est	Nuit	Infirmière	1,0	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	CHSLD Docteur-Aimé-Leduc	Jour	Infirmière	2,8	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	CHSLD Docteur-Aimé-Leduc	Soir	Infirmière	2,0	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	CHSLD Docteur-Aimé-Leduc	Nuit	Infirmière	2,8	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	LaPraire	Nuit	Infirmière	2,0	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	LaPraire	Jour	Infirmière	3,0	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	MDAMA Châteauguay	Nuit	Infirmière	2,0	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	MDAMA Châteauguay	Soir	Infirmière	3,4	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	MDAMA Châteauguay	Jour	Infirmière	5,0	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	MDAMA Valleyfield	Nuit	Infirmière	2,8	2025-09-15	Pour éviter les bris de service

Besoins de dérogations pour la période du 1er juin au 30 septembre 2025

16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	MDAMA Valleyfield	Soir	Infirmière	1,4	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD / MDAMA	Rigaud	Jour	Infirmière	1,0	2025-09-15	Pour éviter les bris de service
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1e EST	Soir	Infirmière	0,4	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er OUEST	Soir	Infirmière	1,0	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er OUEST	Nuit	Infirmière	1,4	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	2e est	Nuit	Infirmière	0,6	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	2eme EST	Soir	Infirmière	1,0	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	GA	Soir	Infirmière	0,8	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	GA	Nuit	Infirmière	0,7	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	GA	Nuit	Infirmière	0,4	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	GA	Soir	Infirmière	0,2	2025-09-08	Éviter fermeture de 6 lits de courte durée
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Médecine	Nuit	Infirmière	0,8	2025-09-15	Éviter fermeture de 14 lits en médecine
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Jour	Infirmière	1,4	2025-09-08	Permettre 6 lits de débordement
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Soir	Infirmière	1,4	2025-09-08	Permettre 6 lits de débordement
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Nuit	Infirmière	1,4	2025-09-08	Permettre 6 lits de débordement
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Chirurgie 7e	Nuit	Infirmière	0,7	2025-09-15	Maintenir les activités chx en attendant l'arrivée du nouveau personnel
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Soir	Infirmière	0,7	2025-09-15	Éviter fermeture de 14 lits en médecine
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Nuit	Infirmière	0,7	2025-09-15	Éviter fermeture de 14 lits en médecine
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine	Soir	Infirmière	0,7	2025-09-15	Éviter fermeture de 14 lits en médecine
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine chirurgie HSL	Soir	Infirmière	1,0	2025-09-15	Éviter fermeture de 14 lits en médecine
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine chirurgie HSL	Nuit	Infirmière	0,7	2025-09-15	Éviter fermeture de 14 lits en médecine
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Nuit	Infirmière	0,7	2025-09-15	Maintenir les activités chx en attendant l'arrivée du nouveau personnel
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Soir	Infirmière	1,2	2025-09-15	Maintenir les activités chx en attendant l'arrivée du nouveau personnel
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Med 3B	Soir	Infirmière	1,4	2025-09-15	Pour maintien 14 lits fermés au Suroit
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Med 3B	Jour	Infirmière	1,4	2025-09-15	Pour maintien 14 lits fermés au Suroit
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Med 3B	Nuit	Infirmière	1,4	2025-09-15	Pour maintien 14 lits fermés au Suroit
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Pharmacie	Jour	ATP	2,0	2025-09-15	Fragilité personnel pharmacie

SANTÉ QUÉBEC

1. Bilan de l'utilisation de la dérogation pour circonstance exceptionnelle au règlement sur la main-d'œuvre indépendante (MOI) pour la période du 2 avril au 3 mai 2025

Le tableau ci-dessous présente les heures travaillées par la main-d'œuvre indépendante (MOI) dans les établissements concernés par la phase 1 du Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à la MOI dans le domaine de la santé et des services sociaux (ci-après « Règlement ») entre le 2 avril et le 3 mai 2025.

Semaine	Nombre d'heures travaillées par de la MOI par établissement					
	CCSMTL	CEMTL	CISSMO	CNMTL	COMTL	Total
2025-03-30 au 2025-04-05	40	250	147	60	8	506
2025-04-06 au 2025-04-12	40	468	174	38		720
2025-04-13 au 2025-04-19	40	366	245	8		659
2025-04-20 au 2025-04-26	40	352	252			644
2025-04-27 au 2025-05-03	40	276	380	8	23	725
Total	**200**	**1712**	**1198**	**113**	**31**	**3253**

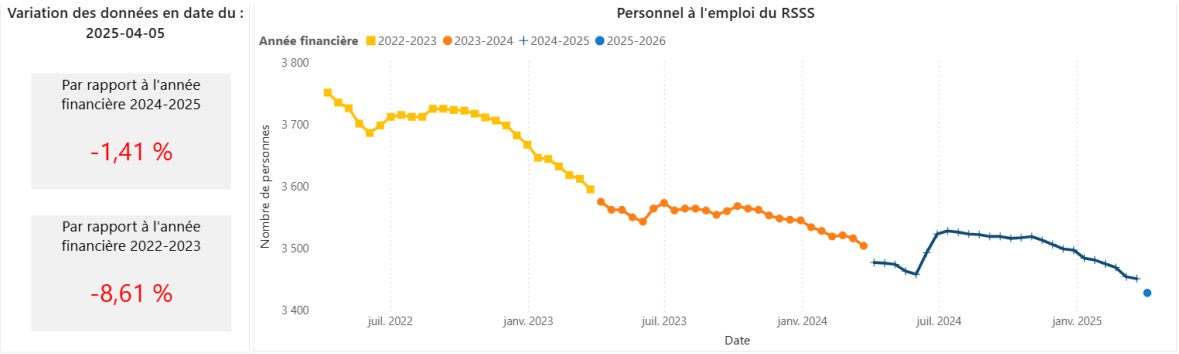
Alors que la demande initiale de dérogation visait 114,8 équivalents temps complet (ETC), au maximum une vingtaine d'ETC ont été utilisés hebdomadairement au sein des cinq établissements concernés.

2. Contexte de la demande de prolongation de la dérogation et plan d'action pour atteindre l'objectif de ne plus recourir à la MOI

2.1. CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal

Contexte

Le graphique ci-dessous illustre la diminution progressive du nombre d'inhalothérapeutes dans les établissements de santé et de services sociaux, une tendance également observée au sein du CNMTL.



Par ailleurs, les conditions d'exercice des inhalothérapeutes au CNMTL rendent le recrutement de ressources difficiles. Alors que certains établissements comme le CUSM et l'ICM, par exemple, offrent des horaires de travail impliquant du travail une fin de semaine sur six, le CNMTL ne peut se permettre de faire la même chose.

Également, le CNMTL joue un rôle clé en tant qu'établissement vitrine dans la mise en œuvre du DSN. Dans le cadre de son implantation, le CNMTL devra libérer une douzaine d'inhalothérapeutes pendant quelques jours à la période estivale afin qu'ils soient formés comme super utilisateurs, engendrant des besoins de remplacement accrus.

Actions entreprises

Au cours de la dernière année, le CNMTL a développé et mis en œuvre un plan d'action ambitieux, comportant plus de 64 initiatives visant à éliminer le recours à la MOI. Ce plan couvrait divers

aspects, incluant le recrutement, la rétention, la stabilisation des équipes, la hiérarchisation des titres d'emploi et le transfert d'activités, ainsi que la formation et le soutien à l'expertise.

Des travaux axés sur l'utilisation optimale de chaque inhalothérapeute ont également été réalisés par la direction des services multidisciplinaires en collaboration avec l'ensemble des secteurs cliniques et RH.

Bien que ces mesures aient permis de ralentir la diminution des effectifs, elles n'ont pas suffi à augmenter le nombre de ressources nécessaires pour faire face à la demande croissante des usagers.

Besoins en termes de dérogation

Actuellement, le CNMTL fait face à un déficit de 16,7 ETC, comme détaillé dans le tableau ci-dessous. Bien que des embauches soient prévues à partir de fin mai, l'intégration et la formation des nouvelles ressources nécessitent du temps, et les vacances estivales compliquent encore cette situation. Ainsi, le CNMTL demande la reconduction des 12,9 ETC de dérogations obtenues jusqu'au 30 septembre 2025.

	Cahier de poste*	Postes dotés	Détenteurs de postes absents	ETC minimum requis	Présence réelle	Manque à gagner (ETC)	Prévision d'embauche	Commentaires
HÔPITAL SACRÉ-CŒUR								
Inhalo générale								
Jour ETC	23,8	15,4	3	16	12,4	3,6	3,5	Arrivée prévue en juin et juillet (selon vacances)
Soir ETC	22,3	14	4,8	16	9,2	6,8	2,6	Arrivée prévue en juin et juillet (selon vacances)
Nuit ETC	16,5	7,8	1	10	6,8	3,2	1,5	Arrivée prévue en juin et juillet (selon vacances)
Bloc opératoire								
Jour ETC	17,3	17,3	1	16,3	16,3	0	0	
Soir ETC	2,8	1,4	1,4	1,4	1,4	0	0	
Nuit ETC	2,8	1,4	1,4	1,4	1,4	0	0	
Sous-total	**85,5**	**57,3**	**12,6**	**61,1**	**47,5**	**13,6**	**7,6**	
HÔPITAL JEAN-TALON								
Inhalo générale et bloc opératoire								
Jour ETC	10,8	10,8	1	8,8	9,8	0	0	
Soir ETC	4,4	3,7	0	3,7	3,7	0	0	
Nuit ETC	2,8	1,7	0	2	1,7	0	1	1 déplacement volontaire de jour à nuit Arrivée prévue 1er juillet
Sous-total	**18**	**16,2**	**1**	**14,5**	**15,2**	**0**	**1**	

	Cahier de poste*	Postes dotés	Détenteurs de postes absents	ETC minimum requis	Présence réelle	Manque à gagner (ETC)	Prévision d'embauche	Commentaires
HÔPITAL FLEURY								
Inhalo générale et bloc opératoire								
Jour ETC	9,4	5,7	0	7,4	5,7	1,7	1,5	Arrivée prévue juillet et septembre
Soir ETC	4,1	2,7	0,7	3,4	2	1,4	0,5	Arrivée prévue septembre
Nuit ETC	3,4	3,4	0	3,4	3,4	0	0	
Sous-total	**16,9**	**11,8**	**0,7**	**14,2**	**11,1**	**3,1**	**2**	
Grand total	**120,4**	**85,3**	**14,3**	**89,8**	**73,8**	**16,7**		

Actions à venir

Outre l'embauche de ressources additionnelles, notons qu'un plan d'action provincial sur les enjeux en inhalothérapie co-dirigé par les PDG du CNMTL et du CISSS de Lanaudière et réalisé en collaboration avec l'équipe de Santé Québec est en cours de déploiement. Ce dernier prévoit plusieurs livrables d'ici la saison estivale, dont la mise en place d'une communauté de pratique en inhalothérapie, le soutien à l'implantation guide de pratique élaboré par le MSSS et la mise en place d'un groupe de travail pour formaliser l'identification des activités exclusives et partagées.

Ces travaux, conjugués aux efforts de recrutement menés par le CNMTL et au soutien apporté des autres établissements, permettront l'atteinte de la cible ultime de ne plus recourir à de la MOI au 30 septembre 2025.

2.2. CISSS de la Montérégie-Ouest

Contexte

Le tableau ci-dessous met en lumière le défi qui devait être relevé par le CISSSMO pour cesser le recours à la MOI.

Taux de MOI par établissement

Statut / Établissement / Période	2023-2024	2024-2025
Public	**4,72 %**	**1,09 %**
03 – CHU DE QUÉBEC	**2,26 %**	**0,28 %**
03 – CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE	**3,66 %**	**0,33 %**
03 – INST. UNIV. CARDIO. ET PNEUMO. DE QUÉBEC – UL	**0,00 %**	**0,00 %**
06 – CHU STE-JUSTINE	**0,57 %**	**0,00 %**
06 – CHUM	**1,18 %**	**0,10 %**
06 – CIUSSS DE L'EST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	**7,52 %**	**1,85 %**
06 – CIUSSS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	**6,87 %**	**1,68 %**
06 – CIUSSS DU CENTRE-OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	**4,10 %**	**0,91 %**
06 – CIUSSS DU CENTRE-SUD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	**5,97 %**	**1,08 %**
06 – CIUSSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	**7,19 %**	**1,48 %**
06 – CUSM	**1,07 %**	**0,40 %**
06 – INPL PHILIPPE-PINEL	**0,21 %**	**0,06 %**
06 – INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL	**0,47 %**	**0,28 %**
12 – CISSS DE CHAUDIÈRE-APPALACHES	**1,96 %**	**0,75 %**
13 – CISSS DE LAVAL	**6,09 %**	**1,70 %**
16 – CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-CENTRE	**3,27 %**	**0,94 %**
16 – CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-EST	**2,28 %**	**0,75 %**
16 – CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-OUEST	**11,94 %**	**3,42 %**
Total	**4,72 %**	**1,09 %**

D'ailleurs, nous tenons à souligner la détermination et l'engagement des équipes du CISSSMO qui ont, au cours des derniers mois, fait preuve d'une grande résilience pour maintenir des soins et services de qualité malgré un contexte exigeant.

Bien que des dérogations aient été demandées pour l'équivalent de 56 ETC afin de prévenir les bris de service, seulement deux (2) ressources MOI ont été sollicitées au cours des cinq (5) dernières semaines. Cela témoigne de la mobilisation des équipes qui ont su gérer la charge de travail avec du temps supplémentaire et beaucoup de créativité.

Or, cette dynamique, bien qu'efficace, ne peut pas être soutenue indéfiniment sans risque. Alors que la saison estivale approche et que les vacances ont été octroyées, il est impératif de garantir un équilibre entre la préservation de la santé des équipes et le maintien des soins et services.

Besoins en termes de dérogations

Le CISSSMO demande la prolongation des dérogations pour un total de 40,4 ETC, répartis entre les différents sites, afin de prévenir les bris de service pendant la période estivale.

Site	ETC demandés
CHSLD / MDAMA	29,2
Hôpital Anna-Laberge	11,5
Hôpital Barrie Memorial	4,5
Hôpital du Suroît	8,1

Actions à venir

Les efforts de recrutement se poursuivent avec l'arrivée, à la période estivale de :

- 84 CEPI;
- 45 externes;
- 20 infirmières diplômées hors Canada (juin);
- 20 PAB de l'international (juin).

Toutefois, l'intégration et l'orientation de ces nouveaux employés nécessitera entre 30 et 45 jours, ce qui justifie la demande de prolongation de dérogations pour pallier les besoins imprévus pendant la période estivale.

2.3. CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal

Contexte

Bien que des efforts aient été faits pour embaucher la MOI et réduire le recours à celle-ci, la situation au CEMTL demeure précaire pour certains secteurs. Par exemple, en cancérologie, 12 quarts de nuit sont actuellement à découvert pour une période de 28 jours. Aux soins intensifs de HMR, 3 à 4 lits sont déjà fermés, faute d'effectif. La fin du recours à la MOI pourrait entraîner la fermeture d'un ou deux lits additionnels dans ce secteur.

Besoins en termes de dérogation

Le CEMTL demande la prolongation des dérogations pour un total de 11,2 ETC, répartis entre les différents sites, afin de prévenir les bris de service pendant la période estivale.

Installation	Équipe / unité	Nbre ETC
CLSC St-Léonard St-Michel	SAD - Soins pédiatriques complexes	1,6
Hôpital Maisonneuve Rosemont	Cancérologie	1,8
	Unité de décision clinique	1
	Chirurgie	1,4
	Soins intensifs	1
	Urgence	0,9
Hôpital Santa Cabrini	Urgence	1
	Urgence et Unité de décision clinique	2,5

Actions à venir

Les embauches se poursuivent au CEMTL pour réduire l'utilisation de la MOI. Plus de 24 CEPI joindront les rangs de l'établissement dès juin, ce qui permettra graduellement de réduire la pression sur les équipes et de cesser le recours à la MOI.

2.4. CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal et CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Contexte

Le COMTL et le CCSMTL offrent, via une ressource MOI, des soins et services pédiatriques complexes à deux familles hautement vulnérables. Le retrait des ressources MOI impliquerait une hospitalisation des enfants et d'éventuelles sorties médiatiques.

Besoins en termes de dérogation

Le COMTL et le CCSMTL demandent une prolongation de dérogations pour deux (2) ETC infirmière de nuit.

Actions à venir

Le CHU Sainte-Justine poursuit ses efforts afin de combler les postes affichés et ainsi assurer l'offre de soins et services pédiatriques complexes. À ce jour, 22 des 28 postes ont été comblés.

Québec
Santé Québec

PAR COURRIEL

Québec, le 3 septembre 2025

Monsieur Stéphane Bergeron
Sous-ministre adjoint
Sous-ministériat à la santé physique et pharmaceutique
Ministère de la Santé et des Services sociaux
1075, chemin Sainte-Foy, 14e étage
Québec (Québec) G1S 2M1

Objet : Demande de prolongation des dérogations pour situation exceptionnelle au *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux* pour la période du 20 octobre 2025 au 16 janvier 2026

Monsieur le Sous-ministre adjoint,

En suivi de la correspondance transmise par M. Daniel Paré, sous-ministre, le 30 mai dernier concernant des demandes de dérogation pour situation exceptionnelle au *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux* (ci-après Règlement), la présente vise à obtenir une dernière prolongation, soit jusqu'au 16 janvier 2026, de certaines dérogations pour des titres d'emploi très critiques au sein de deux (2) établissements de Santé Québec visés à la Phase 1 du Règlement, pour un total de 37,5 ETC répartis ainsi :

Établissements	Infirmière	Inhalo.	ATP	Total
06 – CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal		7,8		7,8
16 – CISSS de la Montérégie-Ouest	28,7		1	29,7
Total	**28,7**	**7,8**	**1**	**37,5**

Cette demande s'inscrit dans le contexte où les plans de contingence des établissements visés ont été déployés à leur capacité maximale et où l'absence de main-d'œuvre indépendante (MOI) entrainerait une hausse du temps supplémentaire obligatoire, des bris de services ou des fermetures de lits, mettant en péril la qualité et la sécurité des soins et services ou la santé et la sécurité des employés.

Comme cela a été fait depuis le 1er avril 2025, les dérogations pour circonstance exceptionnelle accordées seront utilisées en situation de dernier recours uniquement. En effet, depuis l'entrée en vigueur du Règlement, chaque recours à la MOI a été scrupuleusement justifié et un suivi rigoureux a été effectué au quotidien par nos équipes, afin de garantir que les dérogations n'étaient activées que lorsque toutes les autres options avaient été épuisées.

Vous trouverez, en pièce jointe de la présente correspondance, un bilan de l'utilisation des dérogations MOI pour la période du 1er juin au 9 août 2025, le détail des dérogations demandées, les actions entreprises au cours des derniers mois ainsi que les travaux prévus d'ici janvier 2026 pour atteindre l'objectif de ne plus recourir à la MOI dans les délais impartis.

Soyez assuré que nous restons engagés à mettre fin au recours à la MOI tout en assurant la qualité de nos milieux de travail et en maintenant la qualité et la sécurité des soins et services offerts à la population. Nous poursuivrons le suivi étroit de l'utilisation de la MOI et demeurerons en proximité des établissements afin de les soutenir tant du point de vue des ressources humaines que clinique.

Nous vous remercions de l'attention portée à cette demande et demeurons disponibles pour toute information complémentaire ou rencontre jugée nécessaire.

Veuillez agréer, Monsieur le Sous-ministre associé, l'expression de nos salutations distinguées.

Le vice-président – Talent, Culture et Engagement

[redacted]

Vincent Lehouillier

p.j. : Tableau des dérogations demandées
Bilan et plan d'action

c.c. Mme Geneviève Biron, Santé Québec
Mme Martyne Charland, Santé Québec

N/Réf : 25-TC-00064-001

Besoins de dérogations pour la période du 20 octobre 2025 au 16 janvier 2026

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nbre ETC
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	Laprairie	Soir	Infirmière	1,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	Laprairie	Nuit	Infirmière	1,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	CHDAL	Jour	Infirmière	4,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	CHSLD	CHDAL	Soir	Infirmière	1,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Jour	Infirmière	1,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Soir	Infirmière	1,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Nuit	Infirmière	1,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Jour	Infirmière	0,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Soir	Infirmière	0,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	Nuit	Infirmière	0,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er Est	Nuit	Infirmière	0,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er EST	Jour	Infirmière	0,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er EST	Soir	Infirmière	0,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er OUEST	Soir	Infirmière	0,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er OUEST	Nuit	Infirmière	0,4
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	1er OUEST	Nuit	Infirmière	0,2
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	2eme Ouest	Jour	Infirmière	0,2
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	2eme Ouest	Soir	Infirmière	0,2
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Urgence/UHB	Nuit	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Urgence/UHB	Jour	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Anna-Laberge	Urgence/UHB	Soir	Infirmière	0,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital Barrie Memorial	Médecine chirurgie HSL	Nuit	Infirmière	1,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroit	Urgence	Jour-Soir	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroit	Urgence	Jour-Nuit	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Soins intensifs	Nuit	Infirmière	1,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Clinique externe	Jour	Infirmière	2,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	CDJ Pré-adm	Soir	Infirmière	1,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Pharmacie	Jour	ATP	1,0
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	GA	Soir	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	GA	Soir	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	GA	Nuit	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Nuit	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	Chirurgie 7e	Nuit	Infirmière	0,7
16- CIUSSS de la Montérégie-Ouest	Hôpital du Suroît	UIB	Jour-Soir	Infirmière	2,0
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF	Jour/Nuit	Inhalothérapeute	0,3
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF	Soir/Nuit	Inhalothérapeute	0,2
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon	Bloc opératoire	Jour	Inhalothérapeute	0.3
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc + Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,9
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc opératoire	Jour/Soir	Inhalothérapeute	0,2
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir	Inhalothérapeute	0,4
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	1,5
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Rivière-des-Prairies	Activité respiratoire HF HRDP	Jour	Inhalothérapeute	0,6
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	1,0
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Soir	Inhalothérapeute	0,7
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,7
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	0,7
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,4
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,2

SANTÉ QUÉBEC

1. Bilan de l'utilisation des dérogations pour circonstance exceptionnelle au Règlement sur la main-d'œuvre indépendante (MOI) pour la période du 1er juin au 9 août 2025

Le tableau ci-dessous présente les heures travaillées par la MOI dans les établissements concernés par la phase 1 du Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à la MOI dans le domaine de la santé et des services sociaux (ci-après « Règlement ») entre le 1er juin et le 9 août 2025.

Semaine	Nombre d'heures travaillées par de la MOI par établissement					
	CCSMTL	CEMTL	CISSMO	CNMTL	COMTL	Total
2025-06-01 au 2025-06-07	40	217	195	324	60	835
2025-06-08 au 2025-06-14	40	217	75	320	60	711
2025-06-15 au 2025-06-21	40	129	30	402	60	661
2025-06-22 au 2025-06-28	40	129	173	320	60	721
2025-06-29 au 2025-07-05	40	108	191	298	40	677
2025-07-06 au 2025-07-12	40	119	257	295	40	750
2025-07-13 au 2025-07-19		155	210	360	40	765
2025-07-20 au 2025-07-26		117	128	370		614
2025-07-27 au 2025-08-02		155	165	330		650
2025-08-03 au 2025-08-09		248	120	322		689
Total général	**240**	**1592**	**1542**	**3340**	**360**	**7075**

Alors que la demande initiale visait 114,8 ETC, tout au plus une vingtaine d'ETC ont été utilisés hebdomadairement, en dernier recours, lorsque les plans de contingence avaient été déployés et appliqués à leur pleine capacité. Notons que la MOI a parfois été utilisée afin d'éviter de recourir de façon accrue au temps supplémentaire obligatoire, ce qui aurait fragilisé les équipes en place.

Dans un contexte marqué par la rareté de la main-d'œuvre pour les titres d'emploi d'infirmière et d'inhalothérapeute, l'accroissement et la complexification des besoins de la population, ce recours limité et strictement encadré à la MOI est demeuré une mesure transitoire, essentielle pour préserver l'accès aux soins, soutenir les équipes et demeurer cohérents avec les engagements ministériels.

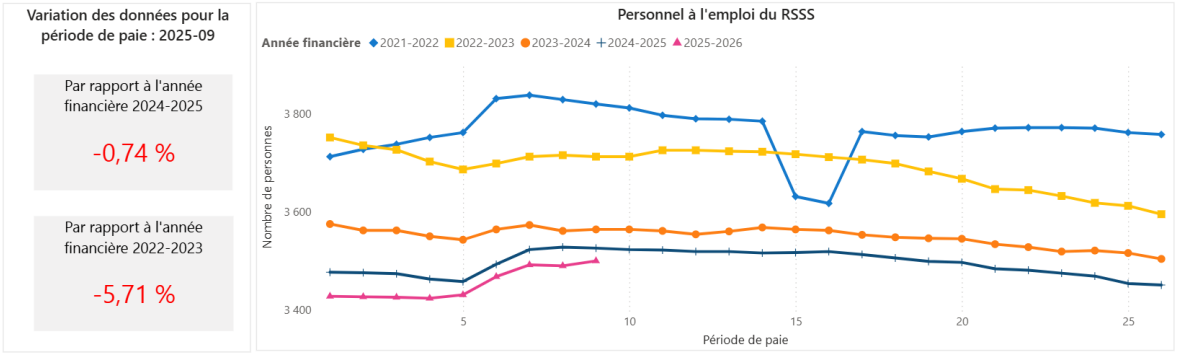
2. Contexte de la demande de prolongation de la dérogation et plan d'action pour atteindre l'objectif de ne plus recourir à la MOI

2.1. CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (CNMTL)

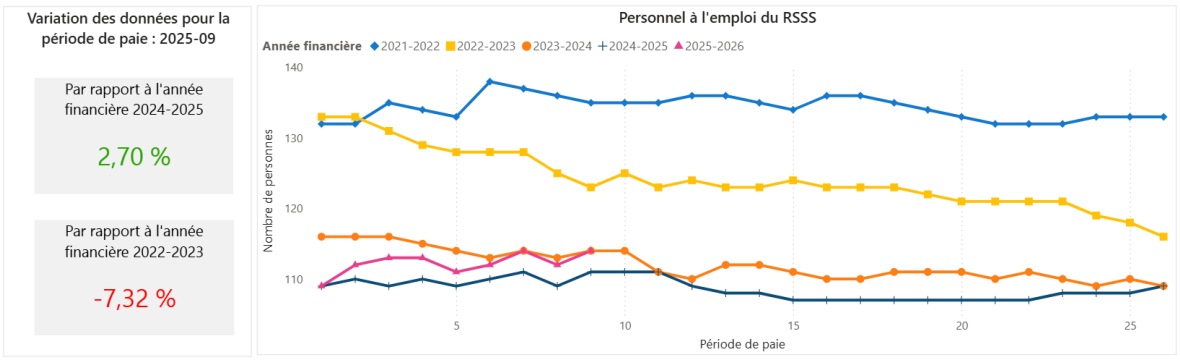
Contexte

Les graphiques ci-dessous illustrent l'évolution des effectifs en inhalothérapie dans les établissements de santé et de services sociaux et au CNMTL. Malgré une tendance généralisée à la baisse au cours des dernières années, on constate que le CNMTL a réussi à retrouver, à la période de paie 9 de l'année 2025-2026, le même niveau d'effectif qu'en 2023-2024.

Évolution des effectifs en inhalothérapie pour les établissements de Santé Québec



Évolution des effectifs en inhalothérapie au CNMTL



Malgré les efforts réalisés et le contexte de pénurie de main-d'œuvre important pour ce titre d'emploi, il importe de noter que les conditions d'exercice des inhalothérapeutes au CNMTL rendent le recrutement plus difficile. Alors que certains établissements comme le CUSM et l'ICM, par exemple, offrent des horaires de travail impliquant du travail une fin de semaine sur six, le CNMTL ne peut se permettre de faire la même chose actuellement. La création de Santé Québec devrait, à terme, permettre un certain rééquilibrage interétablissements.

Soulignons également que le CNMTL joue un rôle clé en tant qu'établissement vitrine dans la mise en œuvre du DSN. Dans le cadre de son implantation, le CNMTL doit libérer les inhalothérapeutes à la période automnale pour qu'ils soient formés sur l'utilisation du DSN et qu'ils s'approprient ce nouvel outil.

Actions entreprises

Au cours de la dernière année, le CNMTL a développé et mis en œuvre un plan d'action ambitieux, comportant plus de 64 initiatives visant à éliminer le recours à la MOI. Ce plan couvrait divers aspects, incluant le recrutement, la rétention, la stabilisation des équipes, la hiérarchisation des titres d'emploi et le transfert d'activités, ainsi que la formation et le soutien à l'expertise.

Des travaux axés sur l'utilisation optimale de chaque inhalothérapeute ont également été réalisés par la direction des services multidisciplinaires en collaboration avec l'ensemble des secteurs cliniques et RH. Des embauches ont également eu lieu pendant la période estivale, permettant de réduire de plus de 30% les besoins de dérogation.

Besoins en termes de dérogation

Afin de maintenir les chirurgies et de poursuivre l'offre de soins et services dans certains secteurs où les plans de contingence ont déjà été déployés à capacité maximale, le CNMTL demande la reconduction de 7,8 ETC de dérogations obtenues jusqu'au 16 janvier 2026. Ces ETC sont ainsi répartis au sein de l'établissement et seront retirés graduellement en cohérence avec l'avancement des travaux de révision de l'organisation du travail ci-bas mentionnés.

Installation	Équipe / unité	Quart	Nbre ETC
Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF	Jour/Nuit	0,3
Hôpital Fleury	Activité respiratoire HF	Soir/Nuit	0,2
Hôpital Jean-Talon	Bloc opératoire	Jour	0.3
Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc + Inhalothérapie	Jour	0,9
Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Bloc opératoire	Jour/Soir	0,2
Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir	0,4
Hôpital Jean-Talon/Hôpital Fleury	Inhalothérapie	Jour/Soir/Nuit	1,5
Hôpital Rivière-des-Prairies	Activité respiratoire HF HRDP	Jour	0,6

Installation	Équipe / unité	Quart	Nbre ETC
Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	1,0
Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Soir	0,7
Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	0,7
Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Nuit	0,7
Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	0,4
Hôpital Sacré-Coeur	Inhalothérapie	Jour	0,2

Actions à venir

Outre l'embauche de ressources additionnelles, notons qu'un plan d'action provincial sur les enjeux en inhalothérapie co-dirigé par les PDG du CNMTL et du CISSS de Lanaudière et réalisé en collaboration avec l'équipe de Santé Québec est en cours de déploiement.

Concrètement, dès septembre 2025, il sera demandé à l'ensemble des établissements de s'assurer de l'application maximale du Guide de référence sur l'utilisation optimale des ressources en inhalothérapie. L'application sera suivie de près par l'équipe de Santé Québec afin d'assurer un lissage maximal des activités. Au cours des prochains mois, cet exercice devrait permettre de réduire le nombre d'inhalothérapeutes requis dans certains établissements, permettant une meilleure répartition au bénéfice des établissements ayant des besoins plus critiques, comme le CNMTL.

Au-delà de l'application du Guide de référence sur l'utilisation optimale des ressources en inhalothérapie, notons que le CNMTL procède actuellement à une révision complète des activités réalisées par ces professionnels. L'établissement a identifié plus d'une trentaine d'activités assurées par les inhalothérapeutes et dont la moitié pourrait, après évaluation, potentiellement être prise en charge par le personnel infirmier. Le transfert de ces activités s'échelonnera sur la période visée par les dérogations, incluant la formation de plusieurs infirmières, et ce, dans le cadre du déploiement du DSN.

Le CNMTL envisage également la mise en place d'une équipe d'intervention rapide, dont l'objectif serait d'assurer une meilleure prise en charge des patients présentant une détérioration clinique potentiellement significative.

2.2. CISSS de la Montérégie-Ouest

Contexte

Le tableau ci-dessous met en lumière le défi qui devait être relevé par le CISSSMO pour cesser le recours à la MOI pour le personnel infirmier. En effet, au cours de la dernière année, l'établissement a réduit de plus de 85% ton taux de MOI pour le personnel de la catégorie 1, passant de 4,56% à 0,58% à la période de paie 9 de l'année financière 2025-2026. Ce résultat témoigne des efforts colossaux de réorganisation du travail et d'embauche menés par l'établissement dans un contexte marqué par un accroissement des besoins en soins et services et une importante rareté de main-d'œuvre pour le personnel de cette catégorie.

Taux de MOI pour le personnel infirmier

ÉTABLISSEMENT	2023-2024	2024-2025	2025-2026
01 – CISSS DU BAS-ST-LAURENT	11,49 %	6,66 %	3,68 %
02 – CIUSSS DU SAGUENAY–LAC-ST-JEAN	2,43 %	0,61 %	0,48 %
03 – CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE	6,98 %	1,18 %	0,00 %
04 – CIUSSS DE LA MAURICIE-ET-DU-CENTRE-DU-QUÉBEC	2,40 %	1,77 %	1,41 %
05 – CIUSSS DE L'ESTRIE - CHUS	3,82 %	3,01 %	0,27 %
06 – CIUSSS DE L'EST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	6,22 %	2,24 %	S.O.
06 – CIUSSS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	3,83 %	1,90 %	0,19 %
06 – CIUSSS DU CENTRE-OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	3,31 %	0,90 %	0,01 %
06 – CIUSSS DU CENTRE-SUD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	8,47 %	1,47 %	0,01 %
06 – CIUSSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL	6,00 %	2,59 %	0,59 %
07 – CISSS DE L'OUTAOUAIS	5,59 %	7,98 %	5,28 %
08 – CISSS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	16,35 %	12,14 %	7,43 %
09 – CISSS DE LA CÔTE-NORD	30,42 %	26,57 %	24,14 %
10 – CRSSS DE LA BAIE-JAMES	27,52 %	34,70 %	33,65 %
11 – CISSS DE LA GASPÉSIE	10,15 %	9,60 %	7,40 %
11 – CISSS DES ÎLES	21,33 %	18,22 %	18,41 %
12 – CISSS DE CHAUDIÈRE-APPALACHES	4,92 %	2,57 %	0,05 %
13 – CISSS DE LAVAL	7,62 %	2,65 %	0,18 %
14 – CISSS DE LANAUDIÈRE	4,74 %	1,86 %	0,80 %
15 – CISSS DES LAURENTIDES	10,91 %	5,69 %	3,13 %
16 – CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-CENTRE	6,89 %	3,12 %	0,10 %
16 – CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-EST	5,56 %	2,26 %	0,11 %
16 – CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-OUEST	12,14 %	4,42 %	0,25 %
	6,10 %	**3,14 %**	**1,60 %**

Besoins en termes de dérogations

Le CISSSMO demande la prolongation des dérogations pour un total de 29,7 ETC (28,7 ETC infirmières et 1 ETC assistant technique en pharmacie) afin de prévenir les bris de service face à la recrudescence des besoins à la période automnale, au retour aux études de plusieurs infirmières et à certains départs inattendus. Dans le contexte où l'utilisation des plans de contingence a été maximisée, le maintien d'un nombre limité de ressources est essentiel afin d'éviter le recours indu au temps supplémentaire obligatoire et de préserver l'accès, la qualité et la sécurité des soins et services.

Notons également que l'établissement procèdera dans les prochaines semaines à l'ouverture de plusieurs maisonnées de la maison des aînés de Valleyfield, engendrant des besoins additionnels de main-d'œuvre.

Site	ETC demandés
CHSLD / MDAMA	8,6
Hôpital Anna-Laberge	8,2
Hôpital Barrie Memorial	1,0
Hôpital du Suroît	11,9

Actions à venir

Un plan d'action ciblé par direction consommatrice de la MOI a été élaboré par l'établissement et sera suivi de près par les équipes de Santé Québec afin d'assurer la fin du recours à la MOI en janvier 2026. Voici quelques exemples d'actions prévues :

- Ouverture de 12 lits du complexe modulaire UCD pour permettre la fermeture d'une unité de débordement;
- Équilibrage des horaires de travail des unités de soins;
- Recours au volontariat pour déplacements interunités vers la gériatrie active soir/nuit et la chirurgie de nuit à l'hôpital du Suroit;
- Déplacements interunités et roulements de quarts obligatoires jour/soir vers la nuit en gériatrie active, médecine et chirurgie;
- Réorganisation des lits de médecine : création d'une deuxième unité de 24 usagers NSA;
- Optimisation de l'organisation du travail : transfert de certaines tâches des infirmières vers les infirmières auxiliaires;

- Déplacements volontaires;
- Audit de la gestion des activités de remplacement;
- Gestion de la présence au travail : révision des dossiers d'employés en invalidité, offre de travaux légers, gestion de l'absentéisme élevé, plan d'action sur les risques prioritaires en CNESST;
- Etc.

Québec
Santé Québec

PAR COURRIEL

Québec, le 25 septembre 2025

Monsieur Daniel Paré
Sous-ministre
Ministère de la Santé et des Services sociaux
Édifice Catherine-De Longpré
1075, chemin Sainte-Foy, 14e étage
Québec (Québec) G1S 2M1

Objet : **Phase 2 – Demande de prolongation des dérogations pour situation exceptionnelle au *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux***

Monsieur le Sous-ministre,

En cohérence avec l'application du *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux* (ci-après Règlement), la présente vise à obtenir des dérogations pour situation exceptionnelle au sein des cinq (5) établissements visés à la Phase 2 du règlement, jusqu'au 31 janvier 2026, pour un total de 150,9 équivalents temps complet (ETC) répartis ainsi :

Établissements	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	Total
02- CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean	8,0	5,0		6,0	19,0
04- CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	31,5	12,2	2,0		45,7
05- CIUSSS de l'Estrie – CHUS	6,0				6,0
14- CISSS de Lanaudière	13,8	0,6		0,6	15,0
15- CISSS des Laurentides	50,9		9,3	5,0	65,2
Total	**110,2**	**17,8**	**11,3**	**5,6**	**150,9**

Des dérogations pour situation exceptionnelle sont également demandées pour un établissement qui était visé à la Phase 1 du Règlement, soit le CIUSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. En effet, ce dernier éprouve des enjeux particuliers en lien avec la fin du recours à la main-d'œuvre indépendante (MOI) pour certains titres d'emploi de la catégorie des métiers. Ainsi, les besoins temporaires de dérogation pour cet établissement sont les suivants :

Titre d'emploi	Nombre d'ETC
Électromécanicien	0,5
Mécanicien d'entretien (Millwright)	4,0
Menuisier	4,0

Titre d'emploi	Nombre d'ETC
Ouvrier d'entretien général	10,0
Ouvrier de maintenance	15,0
Total	**33,5**

Dans tous ces établissements, les plans de contingence atteignent actuellement leur seuil maximal. L'absence de MOI entrainerait une hausse du temps supplémentaire obligatoire, des bris de services ou des fermetures de lits, mettant en péril la qualité et la sécurité des soins et services ou la santé et la sécurité des employés.

Conformément aux pratiques instaurées depuis le 1er avril 2025, les dérogations pour circonstances exceptionnelles ne seront activées qu'en ultime recours. Nos équipes veillent quotidiennement à documenter et encadrer le recours à la MOI, dans le respect des exigences du Règlement.

Vous trouverez, dans le document ci-joint, une description sommaire du contexte nécessitant des dérogations pour situation exceptionnelle, ainsi qu'un aperçu des actions déployées pour poursuivre la diminution du recours à la MOI.

Nous demeurons pleinement engagés à mettre fin au recours à la MOI tout en assurant un environnement de travail sain et sécuritaire, ainsi que des soins et services de qualité à la population. Nous poursuivrons notre accompagnement des établissements et la mise en place de mesures structurantes visant la réduction du recours à la MOI.

Nous vous remercions de l'attention portée à cette demande et demeurons disponibles pour toute information complémentaire ou rencontre jugée nécessaire.

Veuillez agréer, Monsieur le Sous-ministre, l'expression de nos salutations distinguées.

Le vice-président – Talent, Culture et Engagement

[redacted]

Vincent Lehouillier

p.j. : Tableau des dérogations demandées
Bilan et plan d'action

c.c. Mme Geneviève Biron, Santé Québec
Mme Martyne Charland, Santé Québec

N/Réf : 25-TC-00132

SANTÉ QUÉBEC

Présentation des demandes de dérogation et actions pour poursuivre la diminution de l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante (MOI)

Introduction

Dans le cadre de la mise en œuvre de la phase 2 du Règlement encadrant le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante dans le réseau de la santé et des services sociaux (ci-après, Règlement), le présent document rend compte de l'évolution générale du recours à la main-d'œuvre indépendante (MOI) dans cinq (5) établissements : le CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec, le CIUSSS de l'Estrie–CHUS, le CISSS de Lanaudière et le CISSS des Laurentides. La situation particulière de chacun, leurs besoins en matière de dérogation ainsi que les mesures mises en place pour réduire le recours à la MOI y sont décrits.

Le document fait aussi état de la situation particulière du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal qui est confronté à des enjeux concernant la fin du recours à la MOI pour le personnel de métiers.

Progression générale du recours à la MOI pour les établissements visés à la phase 2 du Règlement

Tel que l'illustrent les tableaux ci-dessous, les efforts soutenus des équipes cliniques et des ressources humaines ont permis une diminution majeure du recours à la MOI au cours des dernières années. Cette réussite témoigne d'une mobilisation constante et d'une grande capacité d'adaptation, malgré un contexte marqué par la pénurie de personnel.

Tableau 1 : Évolution du recours à la MOI – données globales pour les établissements visés à la phase 2

Année financière	Taux de MOI à la PP10	Heures travaillées par de la MOI à la PP10	Conversion en équivalent temps complet (ETC)*
2023-2024	3,44 %	125 783	1677
2024-2025	1,99 %	75 547	1007
2025-2026	0,32 %	12 071	161

*Sur une base de 37,5 heures travaillées

Tableau 2 : Nombre d'embauches de la MOI réalisées au 30 juin 2025

Établissement	PAB	ASSS	Infirmière	Infirmière auxiliaire	Autre	**Total**
CIUSSS du Saguenay – Lac-Saint-Jean	10	0	14	11	12	**47**
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	46	5	45	36	13	**145**
CIUSSS de l'Estrie – CHUS	39	6	96	30	105	**276**
CISSS de Lanaudière	29	5	43	21	15	**113**
CISSS des Laurentides	175	4	104	66	177	**526**
Total	**299**	**20**	**302**	**164**	**322**	**1107**

Malgré des résultats extrêmement positifs, les prochaines étapes demeureront exigeantes, non seulement en raison de la précarité de la situation dans certains milieux, mais aussi des besoins à combler dans des quarts défavorables et pour certains titres d'emplois en pénurie. En effet, plus de 88 % des dérogations demandées concernent des quarts de soir, de nuit ou de fin de semaine, et 73 % touchent le titre d'emploi d'infirmière pour lequel les besoins sont grands à l'échelle du Québec. À cela s'ajoute le contexte propre aux établissements de la phase 2, qui comptent des installations dans des sous-régions ou localités éloignées. Dans ces milieux, non seulement les possibilités de déplacements et de réorganisation du travail sont limitées, mais il est également difficile de recruter de la main-d'œuvre indépendante, celle-ci n'habitant généralement pas les territoires concernés.

Contexte et actions propres à chaque établissement de la phase 2

CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
CHSLD Oasis	2,0				**2,0**
Hôpital de Dolbeau – soins intensifs	1,0				**1,0**
CHSLD Normandin	1,0				**1,0**
MDAMA de Roberval	4,0	5,0			**9,0**

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
Départements de pharmacie				6,0	**6,0**
Total	**8,0**	**5,0**	**0,0**	**6,0**	**19,0**

CHSLD Oasis

Le CHSLD Oasis fait face à une modulation persistante des services, principalement en raison du défi de main-d'œuvre dans les réseaux locaux de services (RLS), Maria-Chapdelaine et Domaine du Roy. La menace de fermeture du CHSLD est réelle, car la modulation du service 24/7 est impossible. La présence infirmière est réduite à 50 % selon le livre de poste, aggravée par les absences maladie. Ce secteur est aussi marqué par le vieillissement de la population, le plus élevé au Québec. Les actions en cours visent à maintenir les ressources en place et accentuer les retours au travail.

Hôpital de Dolbeau – Soins intensifs

Le secteur des soins intensifs de Dolbeau est confronté à un manque d'expertise et à une présence infirmière limitée à 50 %, en raison des absences et des postes vacants. Sans recours à la MOI, la fermeture des soins intensifs serait inévitable, ce qui est problématique pour un territoire éloigné. La modulation des services demeure un enjeu majeur.

CHSLD Normandin

Le CHSLD Normandin subit une modulation persistante des services, avec un risque élevé de fermeture et un ratio de 1 infirmière par quart. La présence réelle est de 50 %, et le taux d'absentéisme atteint 45 %. Les efforts se concentrent sur la stabilisation des effectifs pour éviter le bris de service et assurer la continuité des soins.

MDAMA de Roberval

La MDAMA de Roberval est fortement touchée par le déficit de main-d'œuvre infirmière, avec une dotation à seulement 50 % et un manque de 12,2 ETC sur 17,9. Il n'y a que 3 infirmières disponibles pour l'ensemble du territoire, ce qui met en péril la continuité du service 24/7.

La situation est également difficile pour le titre d'emploi d'infirmière auxiliaire où le déficit se chiffre à 12,8 ETC sur 26, sans aucune liste de rappel disponible. La modulation des services est impossible. Des actions sont en cours, notamment une demande de bourses pour former une cohorte d'infirmières auxiliaires à Roberval. Les résultats de cette mesure se concrétiseront toutefois à plus long terme.

Départements de pharmacie

Les services pharmaceutiques fonctionnent actuellement sous le seuil minimal requis, avec une pénurie régionale marquée : seulement 9 pharmaciens pour une structure de 24,2 ETC, soit 62,8 % de manque pour l'ensemble de la région. La couverture de base (validation des ordonnances, garde soir-nuit) et les soins spécialisés en oncologie sont maintenus grâce à l'embauche de MOI et à la gestion serrée des horaires pour éviter les bris de service.

Pour répondre à la pénurie de pharmaciens et éviter les bris de service, plusieurs actions sont mises en place : mobilisation de pharmaciens entre installations (transferts, augmentation des heures, déplacements intrarégion), recours à la télépharmacie pour soutenir Roberval et les CHSLD à distance, fusion des équipes de Roberval et Dolbeau les fins de semaine avec assistants techniques en pharmacie (ATP) de garde, implication du chef adjoint dans les activités cliniques, gestion volontaire des quarts et du temps supplémentaire, encadrement d'un étudiant en pharmacie, et recherche de solutions pérennes entre établissements.

CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le Mauricie-et-du-Centre-du-Québec. Précisons que le CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec est un établissement vitrine dans le cadre du déploiement du Dossier santé numérique (DSN), ce qui génère une pression importante sur les équipes de soins. En effet, pour le déploiement du DSN, plus de 16 000 personnes devront recevoir en moyenne 6 heures de formation continue ou discontinue tant en présence que virtuelle. C'est aussi près de 1000 super-utilisateurs qui devront être libérés jour-soir-nuit-week-end pour soutenir les équipes, ce qui entraîne une demande de remplacements accrue. Le déploiement biphasique dans cet établissement fera vivre cette intensité dans la gestion des horaires jusqu'à l'été 2026.

RLS et sites	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
RLS d'Arthabaska-et-de-L'Érable					
Hôtel-Dieu d'Arthabaska	11,5	0,2			**11,7**
CHRDP du Roseau	1,4	1,4			**2,8**
CH et CLSC du Chêne	2,8	2,8			**5,6**
CH de Warwick	1,4	1,4			**2,8**
MDAA de Victoriaville		1,4			**1,4**
RLS de Drummondville					
Hôpital Sainte-Croix	8,0		2,0		**10,0**
CH Frederick-George-Heriot	1,4				**1,4**
RLS Bécancour - Nicolet-Yamaska					

RLS et sites	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
CH de Fortierville	2,8				**2,8**
RLS Trois-Rivières					
CMSSS Cooke		2,0			**2,0**
RLS du Haut Saint-Maurice					
CMSSS du Haut-Saint-Maurice	2,2	3,0			**5,2**
Total	**31,5**	**12,2**	**2,0**	**0,0**	**45,7**

RLS d'Arthabaska-et-de-L'Érable

Ce RLS est celui qui subit le plus fortement les effets de la pénurie de personnel. Les contraintes ont mené à la fermeture temporaire d'une unité de médecine-chirurgie (35 lits) et d'une vingtaine de lits en CHSLD durant l'été. Depuis le 10 juin, un plan de contingence est en vigueur. Malgré l'ouverture de lits de débordement pour éviter l'engorgement de l'urgence, on observe des retards d'accès aux lits (jusqu'à 7 heures) et une augmentation de la durée moyenne de séjour à l'urgence (jusqu'à 4 heures).

Les heures travaillées en MOI ont augmenté de 3 116 heures (cumulatif P1-P4) par rapport à l'an dernier, particulièrement sur les quarts de soir (16 %) et de nuit (10 %). La réouverture progressive de l'unité de courte durée est prévue à compter du 22 septembre, selon la disponibilité du personnel. Sans dérogation, cette réouverture ne pourrait avoir lieu, entraînant un bris de service.

Plusieurs initiatives sont en cours :

- Arrivée prévue d'une cohorte de 27 infirmières diplômées hors Canada (IDHC) en janvier 2026 ;
- Maintien du programme d'externat en soins infirmiers (186 externes à l'été 2025) ;
- Embauche accrue de candidats à l'exercice de la profession infirmière (CEPI) et de candidats à l'exercice de la profession infirmière auxiliaire (CEPIA).

RLS de Drummondville

Bien que les besoins de MOI dans le RLS de Drummondville soient moins importants que les années précédentes, il est nécessaire de maintenir la présence de la MOI pour atteindre les plans de contingence et éviter les bris de services. À la période 7, 16 lits de courte durée et 6 lits d'hospitalisation en santé mentale ont dû être fermés en raison des enjeux de main-d'œuvre. L'introduction de 17 IDHC au cours de la dernière année a permis de diminuer les heures travaillées par de la MOI dans ce RLS, mais les besoins demeurent criants.

RLS Bécancour - Nicolet-Yamaska

Au Centre d'hébergement de Fortierville, situé en milieu rural, une seule infirmière assure la couverture de chaque quart de travail. En l'absence de remplaçant actuellement, le recours à la MOI est essentiel pour assurer la sécurité et la continuité des soins.

RLS Trois-Rivières

Au CMSSSS Cooke dans le secteur de réadaptation, six lits d'URFI sont déjà fermés et les besoins sont grands. Le maintien de la MOI est essentiel à la poursuite des activités et à la fluidité de la trajectoire hospitalière universitaire régionale (CHAUR).

Au CMSSS Cloutier, la couverture des soins à l'UCDG dépend de la MOI pour assurer la sécurité et la qualité des services.

RLS du Haut Saint-Maurice

Le CHSLD du Haut-Saint-Maurice est situé dans la région la plus éloignée du territoire, ce qui rend le soutien interinstallations pratiquement impossible. D'importants enjeux de main-d'œuvre ont mené à la fermeture de la mission URFI-UCDG au cours des deux dernières années, ainsi qu'à la fermeture du bloc opératoire de novembre 2024 à juin 2025, faute de ressources disponibles. L'absence de dérogation pour la MOI entraînerait inévitablement une fermeture de services. Plus spécifiquement, la composition de l'équipe au CHSLD inclut seulement une infirmière de soir et de nuit, dont la présence est essentielle pour respecter les normes minimales attendues.

CIUSSS de l'Estrie-CHUS

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CIUSSS de l'Estrie-CHUS. Bien que l'établissement n'ait actuellement plus recours à de la main-d'œuvre indépendante, considérant la fragilité de certains milieux telle que décrite ci-dessous, ces dérogations sont demandées de façon proactive afin de prévenir les bris de services qui pourraient être occasionnés par des évènements imprévus (ex. : invalidité, maternité, etc.).

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
CHSLD Lambton	2,0				**2,0**
Hôpital Brome-Missisquoi-Perkins (BMP)	2,0				**2,0**
Hôpital de Granby	2,0				**2,0**
Total	**6,0**				**6,0**

Hôpital Brome-Missisquoi-Perkins (BMP)

Au pavillon des naissances, le taux de congés parentaux est trois fois plus élevé que la moyenne (21 %, soit 6 infirmières), et le ratio d'assurance-salaire dépasse 10 %. Cette situation entraîne une hausse du temps supplémentaire (TS) à 11 % et du temps supplémentaire obligatoire (TSO) à 0,3 %. Pour éviter le recours à la MOI, des infirmières sont déplacées dans le RLS et des appels d'intérêts sont lancés.

Hôpital de Granby

En gériatrie, plus de 40 % des postes sont vacants, ce qui provoque une hausse du TS à 12 % et des bris de service. Des déplacements d'infirmières et des appels d'intérêts sont mis en place pour pallier la situation.

CHSLD Lambton

En hébergement, plus de 45 % des postes sont vacants, ce qui entraîne une hausse du TS à 19 % et du TSO à 0,2 %. Des mesures similaires à celles mentionnées ci-haut sont prises pour éviter le recours à la MOI.

CISSS de Lanaudière

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CISSS de Lanaudière.

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
CHDL	8,1			0,6	8,7
CHSLD St-Donat	0,7				0,7
CHSLD St-Gabriel	1,2	0,6			1,8
CHSLD St-Jean-de-Matha	3,8				3,8
Total	**13,8**	**0,6**		**0,6**	**15,0**

Centre hospitalier de Lanaudière (CHDL)

<u>Pharmacie</u>

Le secteur pharmacie du CHDL est particulièrement vulnérable, avec 3 postes de pharmaciens vacants, 3 ETC en congé parental et 1 ETC en assurance-salaire. Sur une structure de 17 ETC, seulement 9,6 ETC sont présents (57 %). Cette situation entraîne une découverture importante, bien que les services essentiels soient maintenus. Un plan de contingence est déjà en place, avec une découverture des soins pharmaceutiques aux soins intensifs et à l'urgence, et une validation à distance assurée par 2 ETC de l'Hôpital Pierre Legardeur. Les actions à venir incluent la poursuite

du recrutement, l'intégration potentielle d'un pharmacien de premier cycle pour la courte durée (ce qui est complexe dans une pharmacie à haut volume), et l'optimisation des tâches déléguées aux techniciens et autres titres d'emploi.

Unités de médecine

Les unités de médecine du CHDL font face à une situation de vulnérabilité importante en matière de ressources humaines. Actuellement, on compte 27 postes vacants sur les 66 postes des deux quarts défavorables dans les unités 2A, 3A, 5A et 7A. Plusieurs postes demeurent vacants après affichage et le taux de dotation varie entre 55% et 66% selon les unités. On observe une augmentation notable du TS et du TSO. Les ratios d'invalidité sont également préoccupants (entre 10% et 30%), reflétant la difficulté à maintenir une stabilité dans les équipes et le besoin de maintenir la MOI en place.

Cette pénurie de personnel a des conséquences directes sur la capacité d'accueil et la qualité des soins : le maintien de la fermeture de 14 lits d'hospitalisation en chirurgie est nécessaire, et de nouvelles fermetures de lits sont probables si la situation persiste. Les impacts se traduisent aussi par une surcharge de travail pour le personnel en place, une augmentation du recours au TS/TSO et une détérioration de la fluidité des parcours de soins.

Pour répondre à ces enjeux, plusieurs actions sont mises en œuvre : la fusion de certaines unités pour optimiser les ressources, l'amélioration de la fluidité hospitalière, la poursuite des activités de recrutement, l'amélioration de la gestion de proximité et de la présence au travail, ainsi que l'arrivée prévue de nouvelles cohortes d'IDHC à l'automne 2025 et à l'hiver 2026. La révision de la structure de postes et l'optimisation des parcours de soins sont également au cœur des stratégies adoptées.

CHSLD St-Donat

Le CHSLD St-Donat est un secteur à haute vulnérabilité en ressources humaines. Trois postes demeurent vacants après affichage, ce qui porte le taux de dotation à seulement 66,67 %. Le taux de TS atteint 23,18 %, et le milieu dépend fortement des infirmières au statut temporaire (annexe 1). Les impacts sont majeurs : il existe un risque élevé de fermeture de lits, des bris de service et du temps supplémentaire obligatoire (TSO).

Les actions en cours pour poursuivre la diminution du recours à la MOI incluent la poursuite des activités de recrutement, l'amélioration de la présence au travail et de l'expérience employé par la gestion de proximité, ainsi que l'évaluation de la possibilité de couvrir les centres éloignés par une infirmière à distance sur le quart de nuit. Un partenariat avec les élus locaux vise à valoriser les sous-régions éloignées et leurs avantages pour attirer du personnel.

CHSLD St-Gabriel

Le CHSLD St-Gabriel présente également une forte vulnérabilité en ressources humaines, avec un taux de dotation de 55,56 % et un taux de TS de 28,62 %. Le risque de fermeture de lits est élevé, et ce risque augmentera lors de l'activation de la Maison des aînés Ste-Élisabeth, qui puise dans le même bassin de main-d'œuvre. Les mesures mises en place sont les mêmes que celles mentionnées pour le CHSLD St-Donat.

CHSLD St-Jean-de-Matha

Au CHSLD St-Jean-de-Matha, la vulnérabilité est accentuée par un poste vacant après affichage, un ratio d'invalidité de 18 %, un taux de dotation de 60 % et un taux de présence de 80,60 %. Le taux de TS atteint 28,70 %. Ces difficultés entraînent des bris de service multiples et continus sur les trois quarts de travail, ce qui provoque la fermeture de lits, y compris ceux de l'unité de soins palliatifs. Le risque sera majoré lors de l'activation de la MDA Ste-Élisabeth. Les actions mentionnées précédemment sont en cours.

CISSS des Laurentides

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CISSS des Laurentides.

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
CMSSS Argenteuil	5,0		3,0		**8,0**
CMSSS de Rivière-Rouge	3,8		2,3		**6,1**
CMSSS de Ste-Agathe	2,0		1,3	1,0	**4,3**
Hôpital de Mont-Laurier	5,5		2,7		**8,2**
Hôpital de Saint-Eustache	17,0			1,0	**18,0**
Hôpital de Saint-Jérôme	17,6			3,0	**20,6**
Total	**50,9**	**0,0**	**9,3**	**5,0**	**65,2**

CMSSS Argenteuil

L'unité USCD et l'urgence présentent une découverture de nuit, ce qui entraîne la fermeture complète des 34 lits USCD, seule unité d'hospitalisation de l'installation. Des bris de service et des fermetures sporadiques sont observés à l'urgence.

CMSSS de Rivière-Rouge

À l'urgence, seulement 54 % des postes sont comblés, avec un taux de TS à 11,16 %. En unité de médecine/soins palliatifs, un plan de réorganisation est en place, mais 4 lits sur 18 sont fermés et le taux de TS atteint 12,23 %.

CMSSS de Ste-Agathe

En médecine/chirurgie, des fermetures de lits sporadiques sont constatées et le plan de relève est impossible à mettre en place sur l'unité de chirurgie.

Hôpital Mont-Laurier

À l'urgence et aux soins intensifs, un plan de contingence est déjà en place, avec la fermeture de 3 lits sur 5 aux soins intensifs, un taux de TS à 9,71 % à l'urgence et 8 postes vacants. La demande inclut également le personnel requis pour assurer les transports (escorte) des usagers de l'urgence. L'arrivée de 6 à 8 IDHC est prévue à l'hiver 2026.

En unité de médecine/chirurgie/soins palliatifs, 7 postes d'infirmières sont vacants, avec une arrivée prévue de 6 à 8 IDHC entre janvier et mars 2026.

Hôpital de Saint-Eustache

L'urgence, les unités 3E, 3C, 1C et CHR (chirurgie) présentent une découverture importante sur les quarts de nuit et de soir, ce qui entraîne des fermetures de lits si la couverture n'est pas assurée. Le TSO est appliqué en cas de non-couverture.

Hôpital de Saint-Jérôme

Les blocs U-Chirurgie, Urgence-UHB-3D, 5A-Hémato-oncologie, 6A médecine et USI affichent des taux élevés de découverture, rendant les fermetures de lits inévitables si la MOI n'est pas présente. Sur certaines unités, le plan de relève est impossible à mettre en place.

Départements d'inhalothérapie et de pharmacie

Plusieurs installations présentent des taux de découverture élevés, avec des risques de fermeture de services si les postes ne sont pas comblés. Cela concerne notamment les soins pharmaceutiques en cardiologie, gériatrie, santé mentale, orthopédie, soins intensifs, antibiogouvernance et consultations médicales.

Situation particulière pour un établissement visé à la phase 1 du Règlement

CIUSSS-du-Centre-Sud de l'Île-de-Montréal

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour l'équipe multisite des installations matérielles du CIUSSS-du-Centre-Sud de l'Île-de-Montréal.

Titre d'emploi	Nombre d'ETC
Électromécanicien	0,5
Mécanicien d'entretien (Millwright)	4
Menuisier	4
Ouvrier d'entretien général	10
Ouvrier de maintenance	15
Total	**33,5**

Le secteur des installations matérielles fait face à une précarité importante en matière de main-d'œuvre, avec de nombreux postes non comblés dans plusieurs corps de métier essentiels. Pour les titres d'emploi répertoriés, seulement 43 des 118 postes prévus à la structure sont comblés. Cette situation entraîne actuellement des retards dans les réparations, les réquisitions correctives et la complétion des travaux, ainsi que des risques accrus pour la sécurité et la conformité réglementaire. En cas de panne ou de bris, certains équipements médicaux et cliniques pourraient devenir non fonctionnels, ce qui aurait des impacts majeurs.

Conclusion

Les éléments présentés démontrent à la fois l'ampleur des défis auxquels font face les établissements et la mobilisation constante des équipes pour maintenir la continuité des services. La poursuite de la diminution du recours à la MOI reposera entre autres sur les leviers suivants qui sont activés autant en établissement que du côté de Santé Québec :

- Mise en œuvre de plans de contingence adaptés aux réalités régionales ;
- Renforcement des efforts de recrutement de la MOI et intégration de nouvelles cohortes (IDHC, externes, CEPI/CEPIA) ;
- Diminution du ratio d'invalidité;
- Poursuite du déploiement de l'équipe volante publique;
- Travaux nationaux en inhalothérapie;
- Amélioration de la rétention.

Ces actions engendreront des bénéfices à court, moyen et long terme et permettront de soutenir les équipes en place afin de garantir à la population un accès équitable et sécuritaire aux soins et services, malgré un contexte de rareté de main-d'œuvre.

Demandes de dérogations pour situation exceptionnelle jusqu'au 31 janvier 2026

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nb ETC
02-CIUSSS-SLSJ	CHSLD Oasis	CHSLD Oasis	Soir/Nuit	Infirmière	2,0
02-CIUSSS-SLSJ	Hôpital de Dolbeau	Soins intensifs	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
02-CIUSSS-SLSJ	CHSLD Normandin	CHSLD Normandin	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
02-CIUSSS-SLSJ	MDAMA de Roberval	MDAMA de Roberval	Soir/Nuit	Infirmière	4,0
02-CIUSSS-SLSJ	MDAMA de Roberval	MDAMA de Roberval	Soir/Nuit	Infirmière auxiliaire	5,0
02-CIUSSS-SLSJ	Variées	Départements de pharmacie	Jour	Pharmacien	6,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH de Warwick	Couverture des 4 unités	Nuit	Infirmière auxiliaire	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH de Warwick	Îlot 1-2	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH de Warwick	Îlot 1-3	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH de Warwick	Couverture des 4 unités	Soir	Infirmière auxiliaire	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH et CLSC du Chêne	Central 1 et ilôt 1	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH et CLSC du Chêne	Central 2 et ilot 2	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH et CLSC du Chêne	Central 1 et ilôt 1	Soir	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH et CLSC du Chêne	Central 2 et ilot 2	Soir	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH et CLSC du Chêne	Central 1 et ilôt 1	Soir	Infirmière auxiliaire	1,4
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CH et CLSC du Chêne	Central 2 et ilôt 2	Soir	Infirmière auxiliaire	1,4
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CHRDP du Roseau	Unités 2-3 (Inf. couvre 2 unités de soir)	Soir	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CHRDP du Roseau	Unités 4 et 5 (Inf. couvre 2 unités de soir)	Soir	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CHRDP du Roseau	Unité 2	Soir	Infirmière auxiliaire	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CHRDP du Roseau	Unité 3	Soir	Infirmière auxiliaire	0,4
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - CHRDP du Roseau	Unité 5	Soir	Infirmière auxiliaire	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	Unité psychiatrie	Jour	Infirmière auxiliaire	0,1
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	UCDG	Jour	Infirmière	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	Centre parent-enfant	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	URFI	Nuit	Infirmière	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	5A - médecine générale et trajectoire locale de cardiologie	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	8A - Médecine interne et trajectoire locale AVC-AIT	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	7A - Soins chirurgicaux	Nuit	Infirmière	2,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	UCDG	Nuit	Infirmière	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	Centre parent-enfant	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	Unité psychiatrie	Soir	Infirmière auxiliaire	0,1
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	5A - médecine générale et trajectoire locale de cardiologie	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	8A - Médecine interne et trajectoire locale AVC-AIT	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	7A - Soins chirurgicaux	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - Hôtel-Dieu d'Arthabaska	UCDG	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - MDAA de Victoriaville	Maisonnée Sérénité, Maisonnée Douceur	Nuit	Infirmière auxiliaire	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS AE - MDAA de Victoriaville	Maisonnée Bienveillance, Maisonnée Entraide	Nuit	Infirmière auxiliaire	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS BNY- CH de Fortierville	Une seule unité divisée en 3 ailes	Nuit	Infirmière	1,4
04-CIUSSS-MCQ	RLS BNY- CH de Fortierville	Une seule unité divisée en 3 ailes	Soir	Infirmière	1,4
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - CH Frederick-George-Heriot	Bloc nord	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - CH Frederick-George-Heriot	Bloc ouest	Nuit	Infirmière	0,7

Demandes de dérogations pour situation exceptionnelle jusqu'au 31 janvier 2026

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nb ETC
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	UCDG	Jour	Infirmière	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	Unité psychiatrie	Jour	Infirmière	0,1
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	Centre parent-enfant	Jour	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	Services hospitaliers - DSM	Jour	Inhalothérapeute	2,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	Unité psychiatrie	Nuit	Infirmière	0,8
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	6e étage - Médecine interne et trajectoire locale de cardiologie	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	5e étage - Soins chirurgicaux	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	Urgence	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	UCDG	Soir	Infirmière	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	Unité psychiatrie	Soir	Infirmière	0,1
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	Centre parent-enfant	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS DRUMMOND - Hôpital Sainte-Croix	Urgence	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	RLS HSM - CMSSS du Haut-Saint-Maurice	CHSLD	Jour	Infirmière	0,4
04-CIUSSS-MCQ	RLS HSM - CMSSS du Haut-Saint-Maurice	CHSLD	Jour	Infirmière auxiliaire	1,2
04-CIUSSS-MCQ	RLS HSM - CMSSS du Haut-Saint-Maurice	CHSLD	Nuit	Infirmière	1,4
04-CIUSSS-MCQ	RLS HSM - CMSSS du Haut-Saint-Maurice	CHSLD	Soir	Infirmière	0,4
04-CIUSSS-MCQ	RLS HSM - CMSSS du Haut-Saint-Maurice	CHSLD	Soir	Infirmière auxiliaire	1,8
04-CIUSSS-MCQ	RLS TR - CMSSS Cooke	URFI	Jour	Infirmière auxiliaire	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS TR - CMSSS Cooke	UCDG	Jour	Infirmière auxiliaire	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS TR - CMSSS Cooke	URFI	Soir	Infirmière auxiliaire	0,5
04-CIUSSS-MCQ	RLS TR - CMSSS Cooke	UCDG	Soir	Infirmière auxiliaire	0,5
05- CIUSSSE-CHUS	Hôpital Brome-Missisquoi-Perkins (BMP)	Pavillon des naissance	Soir/Nuit	Infirmière	2,0
05- CIUSSSE-CHUS	Hôpital de Granby	Gériatrie	Soir/Nuit	Infirmière	2,0
05- CIUSSSE-CHUS	CHSLD Lambton	Hébergement	Soir/Nuit	Infirmière	2,0
06- CCSMTL	Multisite	Équipe des installations matérielles	Jour	Électromécanicien	0,5
06- CCSMTL	Multisite	Équipe des installations matérielles	Jour	Mécanicien d'entretien (Millwright)	4,0
06- CCSMTL	Multisite	Équipe des installations matérielles	Jour	Menuisier	4,0
06- CCSMTL	Multisite	Équipe des installations matérielles	Jour	Ouvrier d'entretien général	10,0
06- CCSMTL	Multisite	Équipe des installations matérielles	Jour	Ouvrier de maintenance	15,0
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Gabriel	CHSLD St-Gabriel	Jour	Infirmière	0,4
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Jean-de-Matha	CHSLD St-Jean-de-Matha	Jour	Infirmière	1,0
14-CISSS-LAN	CHDL	Pharmacie	Jour	Pharmacien	0,6
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Jean-de-Matha	CHSLD St-Jean-de-Matha	Nuit	Infirmière	1,4
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 5A	Nuit	Infirmière	1,1
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 2A	Nuit	Infirmière	1,4
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 3A	Nuit	Infirmière	1,2
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 7A	Nuit	Infirmière	1,3
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Donat	CHSLD St-Donat	Soir	Infirmière	0,7

Demandes de dérogations pour situation exceptionnelle jusqu'au 31 janvier 2026

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nb ETC
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Gabriel	CHSLD St-Gabriel	Soir	Infirmière	0,8
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Gabriel	CHSLD St-Gabriel	Soir	Infirmière auxiliaire	0,6
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Jean-de-Matha	CHSLD St-Jean-de-Matha	Soir	Infirmière	1,4
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 3A	Soir	Infirmière	1,8
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 7A	Soir	Infirmière	1,3
15-CISSS-LAU	CMSSS Argenteuil	AR Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	1,8
15-CISSS-LAU	CMSSS Argenteuil	USCD	Nuit	Infirmière	4,0
15-CISSS-LAU	CMSSS Argenteuil	Urgence	Nuit	Infirmière	1,0
15-CISSS-LAU	CMSSS Argenteuil	AR Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	0,2
15-CISSS-LAU	CMSSS Argenteuil	AR Inhalothérapie	Soir	Inhalothérapeute	1,0
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	AL RR Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,4
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	AL RR Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	0,8
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	AL RR Inhalothérapie	Soir	Inhalothérapeute	1,1
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	Urgence	Soir/Nuit	Infirmière	1,5
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	Unité de médecine/soins palliatifs	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	Soins aigus SM et longue durée SM	Soir/Nuit	Infirmière	1,3
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	Département clinique de pharmacie	Jour/Soir	Pharmacien	1,0
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	Médecine/chirurgie	Nuit	infirmière	2,0
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	DS Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,3
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	DS Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	0,1
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	DS Inhalothérapie	Soir	Inhalothérapeute	0,9
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie au bloc opératoire	Jour	Inhalothérapeute	0,2
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,9
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie au bloc opératoire	Nuit	Inhalothérapeute	0,1
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	0,8
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie	Soir	Inhalothérapeute	0,8
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	Département clinique de pharmacie	Jour/Soir	Pharmacien	1,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	Urgence	Nuit	Infirmière	2,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	3E	Nuit	Infirmière	2,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	3C	Nuit	Infirmière	2,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	1C	Nuit	Infirmière	1,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	CHR (chirurgie)	Nuit	Infirmière	4,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	1E	Nuit	Infirmière	2,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	1C	Soir	Infirmière	1,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	CHR (chirurgie)	Soir	Infirmière	3,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	Département clinique de pharmacie	Jour/Soir	Pharmacien	3,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	Bloc U- Chirurgie	Nuit	Infirmière	4,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	Urgence-UHB-3D	Nuit	Infirmière	2,8
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	6A médecine	Nuit	Infirmière	3,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	USI	Nuit	Infirmière	1,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	Bloc U- Chirurgie	Soir	Infirmière	1,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	Urgence-UHB-3D	Soir	Infirmière	2,8
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	5A-Hémato-oncologie, soins pall et AVC	Soir	Infirmière	3,0

Demandes de dérogations pour situation exceptionnelle jusqu'au 31 janvier 2026

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nb ETC
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	Urgence et soins intensifs	Soir/Nuit	Infirmière	4,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	Unité de médecine/chirurgie/soins palliatifs	Soir/Nuit	Infirmière	1,5

Québec
Santé Québec

PAR COURRIEL

Québec, le 3 novembre 2025

Monsieur Daniel Paré
Sous-ministre
Ministère de la Santé et des Services sociaux
Édifice Catherine-De Longpré
1075, chemin Sainte-Foy, 14e étage
Québec (Québec) G1S 2M1

Objet : **Demande additionnelle de dérogations pour situation exceptionnelle au *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux* pour le CISSS de la Montérégie-Ouest**

Monsieur le Sous-ministre,

La présente vise à vous informer de la situation critique vécue dans les départements de pharmacie et d'inhalothérapie du CISSS de la Montérégie-Ouest, et à solliciter, pour ces milieux, des dérogations pour situation exceptionnelle au *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux* (ci-après Règlement) jusqu'au 16 janvier 2026.

Le tableau ci-dessous présente les besoins de dérogation, en équivalents temps complet (ETC) soumis le 3 septembre et la demande révisée pour tenir compte des besoins critiques actuels.

Demande	Infirmière	Inhalo.	ATP	Pharm.	Total
Demande de prolongation de dérogation déposée au 3 septembre	28,7		1,0		29,7
Demande additionnelle de dérogation		1,0		3,0	4,0
Total	**28,7**	**1,0**	**1,0**	**3,0**	**33,7**

Situation dans les départements de pharmacie
Contrairement au réseau local de service (RLS) du Suroît, où aucune échéance n'était fixée pour la fin du recours à la main-d'œuvre indépendante (MOI), le RLS Jardins-Roussillon devait y mettre fin au 1er avril 2025. Or, une ambiguïté dans l'interprétation du Règlement, notamment quant à la définition du personnel pharmaceutique considéré comme MOI, a entraîné la

Siège social
Québec
525, boulevard René-Lévesque Est, 4e étage
Québec (Québec) G1R 5R3

Montréal
2021, avenue Union, bureau 10.051
Montréal (Québec) H3A 2S9

poursuite involontaire du recours à ces services à l'Hôpital Anna-Laberge. Cette demande vise à régulariser la situation et à rétablir la conformité réglementaire en sollicitant une dérogation rétroactive pour circonstances exceptionnelles.

Plus précisément, à l'Hôpital Anna-Laberge, la pénurie de personnel en pharmacie est hautement préoccupante : seulement 8 pharmaciens (6,2 ETC) sont en poste sur les 15,8 ETC prévus, dont 40 % issus de la MOI. Plusieurs besoins essentiels demeurent non comblés, notamment en oncologie, à l'urgence et en soins cliniques, où la présence requise ne peut être assurée. La distribution des médicaments 7 jours sur 7 repose entièrement sur des ressources MOI, tandis que la charge de garde a doublé, accentuant la pression sur des équipes déjà fragilisées.

Malgré des efforts soutenus de recrutement (affichages, approches ciblées, sollicitations externes), les résultats demeurent limités en raison de la rareté de la main-d'œuvre et du manque de leviers d'attraction. Dans ce contexte, le maintien temporaire de la MOI demeure indispensable à la continuité des soins, et son retrait causerait un bris de service immédiat. Une dérogation additionnelle de 3 ETC de pharmaciens est donc demandée pour sécuriser l'offre minimale de services.

Situation en inhalothérapie

À l'Hôpital Anna-Laberge, le service d'inhalothérapie de nuit connaît aussi une couverture hautement instable. Un seul poste sur trois est actuellement pourvu, le taux de temps supplémentaire est de 14,31 %, le taux de temps supplémentaire obligatoire à 10,25 % et le ratio d'assurance salaire est à 10,25 %. De plus, aucune candidature n'a été reçue pour les affichages externes (2 postes permanents, 2 remplacements en cours depuis plus d'un mois).

La pénurie actuelle en inhalothérapie entraîne des impacts cliniques majeurs à l'Hôpital Anna-Laberge, notamment la fermeture quasi quotidienne de la salle d'induction, ce qui occasionne des délais en salle d'opération, des reports d'interventions en endoscopie et une capacité réduite d'intervention en cas d'urgence (p. ex. césarienne non planifiée). La disponibilité pour les transferts interétablissements et la continuité du programme opératoire s'en trouvent également compromises. Par ailleurs, plusieurs actes cliniques sont délaissés, dont l'assistance aux épidurales, l'installation d'appareils CPAP, certains traitements d'aérosol, la surveillance ventilatoire et les activités de prévention auprès des usagers atteints de MPOC.

Plusieurs mesures ont été mises en place pour atténuer la pénurie en inhalothérapie, notamment l'affichage systématique des quarts non comblés pour du temps supplémentaire volontaire et la mobilisation de ressources provenant d'autres installations et du CLSC afin d'assurer une couverture partielle.

Une réorganisation interne des horaires a également été réalisée, avec des ajustements volontaires de quarts et un élargissement des rotations jour-soir-nuit. Parallèlement, des demandes de stagiaires et d'externes ont été formulées pour soutenir la relève locale, et un recrutement actif est mené auprès des milieux scolaires et des réseaux professionnels.

Malgré ces actions, la pénurie persistante expose l'établissement à un risque réel de rupture de service. Une dérogation additionnelle équivalente à 1 ETC en inhalothérapie est donc requise pour assurer la couverture minimale et la continuité des soins critiques.

Nous vous remercions de l'attention portée à cette demande et demeurons disponibles pour toute information complémentaire ou rencontre jugée nécessaire.

Veuillez agréer, Monsieur le Sous-ministre, l'expression de nos salutations distinguées.

Le vice-président – Talent, Culture et Engagement

[redacted]

Vincent Lehouillier

c.c. Mme Geneviève Biron, Santé Québec
Mme Martyne Charland, Santé Québec

N/Réf : 25-TC-00064-002

Québec
Santé Québec

PAR COURRIEL

Québec, le 24 décembre 2025

Monsieur Daniel Paré
Sous-ministre
Ministère de la Santé et des Services sociaux
1075, chemin Sainte-Foy, 14e étage
Québec (Québec) G1S 2M1

Objet : **Demande de prolongation de certaines dérogations pour situation exceptionnelle au *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux* pour les établissements visés aux phases 1 et 2**

Monsieur le Sous-Ministre,

En suivi des correspondances que vous nous avez transmises les 30 septembre (Réf. : 25-NE-00083) et 20 octobre 2025 (Réf. : 25-MS-02062-001) concernant des demandes de dérogation pour situation exceptionnelle au *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le domaine de la santé et des services sociaux* (ci-après Règlement), la présente vise à obtenir une prolongation de certaines dérogations, et ce jusqu'au 30 mai 2026, pour des titres d'emploi très critiques au sein de six (6) établissements de Santé Québec.

Les besoins demandés pour ces établissements ont été révisés à la baisse de façon significative depuis la dernière période, passant de 196,2 équivalents temps complet (ETC) à 145,4 ETC, pour un total réparti comme suit :

Établissements	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	ATP	Pharm.	Total
02- CIUSSS du Saguenay – Lac-Saint-Jean	6,0	3,0			6,0	15,0
04- CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	41,2	2,1				43,3
06- CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal			8,0			8,0
14- CISSS de Lanaudière	9,5	0,4			0,6	10,5
15- CISSS des Laurentides	38,0		13,4		5,0	56,4
16- CISSS de la Montérégie-Ouest	7,0		1,0	1,2	3,0	12,2
Total	**101,7**	**5,5**	**22,4**	**1,2**	**14,6**	**145,4**

Dans l'ensemble de ces établissements, les plans de contingence atteignent actuellement leur seuil maximal d'activation. L'absence de main-d'œuvre indépendante (MOI) entraînerait une augmentation du temps supplémentaire obligatoire, des bris de service ou des fermetures de lits, mettant en péril la qualité et la sécurité des soins et services ainsi que la santé et la sécurité du personnel.

Les données disponibles démontrent également que l'utilisation réelle de la MOI demeure nettement inférieure aux volumes de dérogation autorisés, confirmant une gestion rigoureuse et mesurée du recours à la MOI. Pour les établissements visés à la phase 1, bien que des dérogations équivalant à 37,5 ETC aient été accordées, l'utilisation observée s'est maintenue à un niveau largement inférieur, soit en moyenne 16 ETC par semaine. Pour les établissements visés à la phase 2, malgré 150,9 ETC demandés, l'utilisation hebdomadaire moyenne s'est établie à 64,8 ETC. Vous trouverez en pièce jointe un document qui présente de façon structurée l'évolution récente du recours à la MOI, les besoins de dérogation par établissement ainsi que les principaux facteurs explicatifs et leviers activés.

Comme anticipé lors du dépôt de la demande initiale, l'évolution de la situation demeure graduelle et les leviers disponibles ne permettent pas, à court terme, de réduction significative des besoins de MOI, malgré les travaux structurants en cours. Les enjeux persistent, notamment en raison de la concentration des besoins sur des quarts défavorables, de la rareté de certains titres d'emploi en pénurie, ainsi que des contraintes propres aux territoires éloignés, qui limitent les possibilités de réorganisation et de recrutement. Cette situation est par ailleurs susceptible d'être accentuée par l'entrée dans la période hivernale, généralement associée à une hausse des absences des employés pour maladie et à une augmentation des besoins de la population.

Dans ce contexte, et afin d'éviter un alourdissement administratif dans une période où les capacités opérationnelles sont déjà fortement sollicitées, nous sollicitons une prolongation des dérogations jusqu'au 30 mai 2026. Cette échéance vise à assurer une prévisibilité accrue, tant pour les établissements que pour Santé Québec et le ministère, tout en permettant la poursuite des travaux en cours et une réévaluation complète de la situation à l'issue de cette période. Nous nous engageons en ce sens à transmettre au ministère, au plus tard le 30 avril 2026, un état de situation exhaustif et consolidé, incluant l'évolution de la dotation, les risques de bris de service et, le cas échéant, nos demandes de prolongation subséquentes.

Conformément aux pratiques instaurées depuis le 1er avril 2025, les dérogations pour circonstances exceptionnelles continueront d'être activées uniquement en dernier

recours, dans le respect des exigences du Règlement. Nos équipes assurent un encadrement serré et une documentation rigoureuse du recours à la MOI.

Nous vous remercions de l'attention portée à cette demande et demeurons disponibles pour toute information complémentaire ou rencontre jugée nécessaire.

Veuillez agréer, Monsieur le Sous-Ministre, l'expression de nos salutations distinguées.

Le vice-président – Talent, Culture et Engagement



Vincent Lehouillier

p.j. Tableau des dérogations demandées
Bilan de la situation du recours à la main-d'œuvre indépendante et présentation des demandes de dérogation

c.c. Mme Geneviève Biron, Santé Québec
Mme Martyne Charland, Santé Québec

N/Réf : 25-TC-00132-001

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nb ETC
02-CIUSSS-SLSJ	CHSLD Oasis	CHSLD Oasis	Soir/Nuit	Infirmière	2,0
02-CIUSSS-SLSJ	Hôpital de Dolbeau	Soins intensifs	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
02-CIUSSS-SLSJ	CHSLD Normandin	CHSLD Normandin	Soir/Nuit	Infirmière	1,0
02-CIUSSS-SLSJ	MDAMA de Roberval	MDAMA de Roberval	Soir/Nuit	Infirmière	2,0
02-CIUSSS-SLSJ	MDAMA de Roberval	MDAMA de Roberval	Soir/Nuit	Infirmière auxiliaire	3,0
02-CIUSSS-SLSJ	Variées	Départements de pharmacie	Jour	Pharmacien	6,0
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement de Fortierville	Une seule unité divisée en 3 ailes	Soir	Infirmière	0,8
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement de Fortierville	Une seule unité divisée en 3 ailes	Nuit	Infirmière	1,4
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement de Warwick	îlot 1-2	Nuit	Infirmière	1,4
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement et CLSC du Chêne	Central 1 et ilôt 1	Soir	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement et CLSC du Chêne	Central 1 et ilôt 1	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement et CLSC du Chêne	Central 2 et ilot 2	Soir	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement et CLSC du Chêne	Central 2 et ilot 2	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement Frederick-George-Heriot	Bloc nord	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	Centre d'hébergement Frederick-George-Heriot	Bloc ouest	Nuit	Infirmière	0,7
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices Avelin Dalcourt	Urgence	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices Avelin Dalcourt	Urgence	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Centre Multiservices Christ Roi	Urgence	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Centre Multiservices Christ Roi	Urgence	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice	CHSLD	Nuit	Infirmière	0,8
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice	CHSLD	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice	Unité psychiatrie	Soir	Infirmière	1,4
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	5e étage - Soins chirurgicaux	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	5e étage - Soins chirurgicaux	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	Centre parent-enfant	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	UCDG	Soir	Infirmière	0,5
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	Unité psychiatrie	Soir	Infirmière	0,2
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	Unité psychiatrie	Nuit	Infirmière	0,8
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	Urgence	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	Urgence	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	5A - médecine générale et trajectoire locale de cardiologie	Soir	Infirmière	1,6
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	5A - médecine générale et trajectoire locale de cardiologie	Nuit	Infirmière	1,6
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	7A - Soins chirurgicaux	Soir	Infirmière	1,6
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	7A - Soins chirurgicaux	Nuit	Infirmière	2,6
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	8A - Médecine interne et trajectoire locale AVC-AIT	Soir	Infirmière	1,6
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	8A - Médecine interne et trajectoire locale AVC-AIT	Nuit	Infirmière	1,6
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	Centre parent-enfant	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	Centre parent-enfant	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	UCDG	Nuit	Infirmière	0,5
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	UCDG	Soir	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	Unité psychiatrie	Nuit	Infirmière	0,4
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice	CLSC de Parent	Jour + garde 16h à 8h	Infirmière	2,2
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice	Unité psychiatrie	Nuit	Infirmière	2,0
04-CIUSSS-MCQ	Hôpital Sainte-Croix	6e étage - Médecine interne et trajectoire locale de cardiologie	Nuit	Infirmière	1,0
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices de santé et de services sociaux Cooke	URFI	Soir	Infirmière auxiliaire	0,5
04-CIUSSS-MCQ	Centre multiservices de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice	CHSLD	Soir	Infirmière auxiliaire	1,2
04-CIUSSS-MCQ	Hôtel-Dieu d'Arthabaska	Unité psychiatrie	Soir	Infirmière auxiliaire	0,4
06-CNMTL	Hôpital du Sacré-Cœur-de-Montréal	Inhalothérapie générale	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	3,0
06-CNMTL	Hôpital Fleury	Inhalothérapie générale et bloc opératoire	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	3,0
06-CNMTL	Hôpital Jean-Talon	Inhalothérapie générale et bloc opératoire	Jour/Soir/Nuit	Inhalothérapeute	2,0
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Donat	CHSLD St-Donat	Soir	Infirmière	0,7
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Donat	CHSLD St-Donat	Nuit	Infirmière	0,4
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Gabriel	CHSLD St-Gabriel	Jour	Infirmière	0,4
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Gabriel	CHSLD St-Gabriel	Soir	Infirmière	0,4
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Jean-de-Matha	CHSLD St-Jean-de-Matha	Nuit	Infirmière	1,4
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Jean-de-Matha	CHSLD St-Jean-de-Matha	Jour	Infirmière	1,0
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Jean-de-Matha	CHSLD St-Jean-de-Matha	Soir	Infirmière	1,4
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 2A	Nuit	Infirmière	1,0
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 3A	Nuit	Infirmière	1,0
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 3A	Soir	Infirmière	1,4
14-CISSS-LAN	CHDL	Unité de médecine 7A	Nuit	Infirmière	0,2
14-CISSS-LAN	CHSLD Brassard	CHSLD Brassard	Soir	Infirmière	0,2
14-CISSS-LAN	CHSLD St-Gabriel	CHSLD St-Gabriel	Soir	Infirmière auxiliaire	0,4
14-CISSS-LAN	CHDL	Pharmacie	Jour	Pharmacien	0,6
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	Urgence	Nuit	Infirmière	3,0

Demandes de dérogations pour situation exceptionnelle jusqu'au 30 mai 2026

Établissement	Installation	Équipe / unité	Quart (jour/soir/nuit)	Titre d'emploi	Nb ETC
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	3E (Médecine)	Nuit	Infirmière	3,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	CHR (chirurgie)	Nuit/Soir	Infirmière	5,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	CHR (chirurgie)	Nuit/Soir	Infirmière	3,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	CHR - Bloc U (Chirurgie)	Nuit/Soir	Infirmière	4,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	3D (Médecine)	Nuit/Soir	Infirmière	4,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	6A (Médecine)	Nuit/Soir	Infirmière	3,0
15-CISSS-LAU	Rivière-Rouge	Santé mentale 1er Sud et 4e Sud	Nuit/Soir	Infirmière	4,0
15-CISSS-LAU	Hopital Mont-Laurier	Urgence et Soins intensifs	Nuit/Soir	Infirmière	4,0
15-CISSS-LAU	Hopital Mont-Laurier	Unité de médecine-chirurgie	Nuit/Soir	Infirmière	2,0
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	Unité de médecine	Nuit/Soir	Infirmière	3,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Eustache	Département clinique de pharmacie	*jour/soir*	Pharmacien	1,0
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	Département clinique de pharmacie	*jour/soir*	Pharmacien	1,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de Saint-Jérôme	Département clinique de pharmacie	*jour/soir*	Pharmacien	3,0
15-CISSS-LAU	*CMSSS Argenteuil*	AR inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	1,8
15-CISSS-LAU	*CMSSS Argenteuil*	AR inhalothérapie	nuit	Inhalothérapeute	0,2
15-CISSS-LAU	CMSSS Argenteuil	AR inhalothérapie	soir	Inhalothérapeute	1,0
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	AL RR inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,4
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	AL RR inhalothérapie	nuit	Inhalothérapeute	0,8
15-CISSS-LAU	CMSSS de Rivière-Rouge	AL RR inhalothérapie	soir	Inhalothérapeute	1,1
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie au bloc opératoire	Jour	Inhalothérapeute	0,2
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie au bloc opératoire	nuit	Inhalothérapeute	0,1
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,9
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie	soir	Inhalothérapeute	1,8
15-CISSS-LAU	Hôpital de Mont-Laurier	AL ML Inhalothérapie	nuit	Inhalothérapeute	1,8
15-CISSS-LAU	Hôpital de St-Jérôme	SJ inhalothérapie	soir	Inhalothérapeute	1,0
15-CISSS-LAU	Hôpital de St-Jérôme	SJ inhalothérapie	nuit	Inhalothérapeute	1,0
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	DS Inhalothérapie	Jour	Inhalothérapeute	0,3
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	DS Inhalothérapie	Soir	Inhalothérapeute	0,9
15-CISSS-LAU	CMSSS de Ste-Agathe	DS Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	0,1
16- CISSS-MO	Hôpital Anna-Laberge	Unité débordement	J/S/N	Infirmière	3,0
16- CISSS-MO	Hôpital du Suroit	Unité débordement	J/S/N	Infirmière	4,0
16- CISSS-MO	Hôpital du Suroît	Pharmacie	Jour	Pharmacien	3,0
16- CISSS-MO	Hôpital du Suroît	Pharmacie	Jour	ATP	1,2
16- CISSS-MO	Hôpital Anna-Laberge	Inhalothérapie	Nuit	Inhalothérapeute	1,0

SANTÉ QUÉBEC

Bilan de la situation du recours à la main-d'œuvre indépendante et présentation des demandes de dérogation (MOI)

Introduction

Dans le cadre de la mise en œuvre du Règlement encadrant le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante dans le réseau de la santé et des services sociaux (ci-après, Règlement), le présent document rend compte de l'évolution générale du recours à la main-d'œuvre indépendante (MOI) dans six (6) établissements et de leurs besoins de dérogation pour la période s'échelonnant jusqu'au 30 mai 2026. Les établissements visés sont le CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec, le CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal, le CISSS de Lanaudière, le CISSS des Laurentides et le CISSS de la Montérégie-Ouest.

Bilan de l'utilisation des dérogations MOI

Le tableau ci-dessous présente le nombre d'ETC[1] MOI utilisés dans les six (6) établissements mentionnés ci-haut entre le 28 septembre et le 6 décembre 2025.

Semaine du	02-CIUSSS-SLSJ	04-CIUSSS-MCQ	06-CNMTL	14-CISSS-LAN	15-CISSS-LAU	16-CISSS-MO	Total
2025-09-28			10,7			11,3	**21,9**
2025-10-05			7,8			6,3	**14,0**
2025-10-12			7,5			4,5	**12,0**
2025-10-19	8,8	4,0	5,4	4,8	46,5	4,0	**73,5**
2025-10-26	11,2	9,7	6,6	3,6	26,7	7,9	**65,7**
2025-11-02	8,7	8,4	7,4	4,0	23,2	5,2	**57,0**
2025-11-09	11,5	9,8	6,7	3,5	29,7	5,1	**66,3**
2025-11-16	9,0	10,9	8,5	4,1	27,4	5,3	**65,2**
2025-11-23	10,9	10,3	5,4	3,8	21,8	4,7	**56,8**
2025-11-30	10,7	12,2	6,6	4,0	30,9	4,5	**68,8**

[1] Sur une base de 37,5 heures travaillées par semaine

Les données démontrent que l'utilisation réelle de la MOI au cours de la période visée est demeurée nettement inférieure au volume de dérogation autorisé. En effet, pour les deux établissements visés à la phase 1, des dérogations équivalant à 37,5 ETC avaient été accordées pour la période du 1er octobre 2025 au 16 janvier 2026[2], alors que l'utilisation observée s'est maintenue bien en deçà de ce seuil, à 16 ETC en moyenne par semaine. Pour les établissements visés à la phase 2, bien que 150,9 ETC aient été demandés, les niveaux d'utilisation hebdomadaires observés confirment une approche mesurée et contrôlée du recours à la MOI, avec une moyenne de 64,8 ETC utilisés par semaine.

Par ailleurs, comme anticipée lors du dépôt de la demande initiale, l'évolution de la situation demeure graduelle et les leviers disponibles ne permettent pas, à court terme, de changement majeur, malgré les travaux en cours. Les défis identifiés persistent, notamment en raison de la précarité de certains milieux, de la concentration des besoins sur des quarts défavorables (soir, nuit et fin de semaine) et de la rareté de certains titres d'emploi en pénurie à l'échelle du Québec, en particulier celui d'infirmière. Cette réalité est accentuée dans les établissements ayant des installations dans des sous-régions éloignées, où les possibilités de réorganisation du travail, de mobilité des ressources et de recrutement, y compris de la MOI, demeurent limitées. À cela s'ajoute l'entrée dans la période hivernale, traditionnellement marquée par une augmentation des absences liées à la maladie et une recrudescence des besoins de la population, notamment en contexte de circulation accrue des virus respiratoires.

Conséquemment, et compte tenu du court intervalle depuis le dépôt de la dernière demande de dérogation, les sections suivantes présentent les besoins de dérogation en MOI par établissement, de façon globale, afin d'assurer la continuité des soins et services.

Une mise à jour plus exhaustive de l'état des postes ainsi que des risques de fermetures et de bris de services anticipés sans MOI pourra être transmise dans le cadre d'une demande subséquente de prolongation de dérogation, au printemps 2026.

[2] Une demande additionnelle de 4 ETC pour le CISSS de la Montérégie-Ouest a été déposée au MSSS le 3 novembre 2025, mais aucune réponse n'a été reçue à ce jour.

Besoins de dérogation

CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
CHSLD Oasis	2,0				**2,0**
Hôpital de Dolbeau – soins intensifs	1,0				**1,0**
CHSLD Normandin	1,0				**1,0**
MDAMA de Roberval	2,0	3,0			**5,0**
Départements de pharmacie				6,0	**6,0**
Total	**6,0**	**3,0**	**0,0**	**6,0**	**15,0**

Depuis le dépôt de la première demande de dérogation en octobre 2025, la situation globale de main-d'œuvre est demeurée relativement stable. Les secteurs visés continuent de faire face à des enjeux structurels importants de disponibilité de main-d'œuvre, limitant la capacité de rétablir une couverture complète des services sans recours à la MOI.

Plusieurs secteurs critiques demeurent ainsi à haut risque de modulation accrue ou de bris de service, notamment dans certains CHSLD, aux soins intensifs de l'hôpital de Dolbeau, à la MDAMA de Roberval ainsi que dans les départements de pharmacie, où la pénurie régionale persiste malgré une mobilisation maximale des ressources internes (réaménagement des horaires, transferts intrarégionaux, télépharmacie, gestion serrée du temps supplémentaire et implication accrue des cadres et professionnels en place).

Des travaux soutenus ont toutefois permis certaines avancées, dont l'embauche de deux infirmières à la MDAMA de Roberval, ce qui a permis de réduire les besoins de dérogation de 2 ETC pour ce secteur. Les efforts de recrutement et de formation se poursuivent activement, incluant une demande officielle déposée au MSSS visant le démarrage d'une cohorte de formation d'infirmières auxiliaires assortie de bourses dans la région de Roberval. Les retombées de cette mesure sont toutefois attendues à moyen terme et ne permettront pas de répondre aux besoins immédiats de couverture des services.

CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le Mauricie-et-du-Centre-du-Québec. Précisons que le CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec est un établissement vitrine dans le cadre du déploiement du Dossier santé numérique (DSN), ce qui génèrera une pression importante sur les équipes de soins jusqu'à l'été 2026. En effet, pour le déploiement du DSN, plus de 16 000 personnes devront recevoir en moyenne 6 heures de formation continue ou discontinue tant en présence que virtuelle. Ce sont aussi près de 1000 super-utilisateurs qui devront être libérés jour-soir-nuit-week-end pour soutenir les équipes, ce qui entraîne une demande de remplacements accrue.

RLS et sites	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
RLS d'Arthabaska-et-de-L'Érable					
Hôtel-Dieu d'Arthabaska	14,5	0,4			**14,9**
CH et CLSC du Chêne	2,8				**2,8**
CH de Warwick	1,4				**1,4**
RLS de Drummondville					
Hôpital Sainte-Croix	7,5				**7,5**
CH Frederick-George-Heriot	1,4				**1,4**
RLS Bécancour - Nicolet-Yamaska					
CH de Fortierville	2,2				**2,2**
CMSSS Christ Roi	2,0				**2,0**
RLS Trois-Rivières					
CMSSS Cooke	2,0	0,5			**2,5**
RLS du Haut Saint-Maurice					
CMSSS du HSM - CHSLD	3	1,2			**4,2**
CMSSS du HSM – CLSC de Parent	2,2				**2,2**
CMSSS du HSM – Psychiatrie	3,4				**3,4**
Total	**41,2**	**2,1**			**43,3**

Au cours des derniers mois, le CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec a procédé à une réduction ciblée des besoins de dérogation en MOI, ceux-ci passant de 45,7 à 43,3. Cette réduction s'inscrit dans une approche de gestion des risques, visant à maintenir une marge de manœuvre suffisante pour pallier des absences imprévues et la hausse des besoins populationnels à la période hivernale, tout en considérant le contexte du déploiement du DSN. Dans les faits, au plus une douzaine d'ETC MOI sont utilisées hebdomadairement. Il est à noter que l'établissement fait également face à des contraintes d'accès à la MOI, les agences de la région disposant de bassins de personnel de plus en plus restreints.

Toutefois, cette diminution s'est accompagnée d'un redéploiement des besoins vers des sites plus éloignés ou plus fragiles, où les enjeux de disponibilité de la main-d'œuvre demeurent aigus et les marges de manœuvre limitées. Dans ces milieux, notamment dans certains CHSLD, unités de courte durée, secteurs de réadaptation ou installations rurales et isolées (ex. CLSC de Parent), le recours à la MOI demeure nécessaire pour éviter des fermetures de lits ou des bris de service, assurer la sécurité des usagers et maintenir la fluidité des trajectoires de soins.

CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal.

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
Hôpital du Sacré-Cœur-de-Montréal			3,0		3,0
Hôpital Fleury			3,0		3,0
Hôpital Jean-Talon			2,0		2,0
Total			**8,0**		**8,0**

Au CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal, les besoins de dérogation en MOI sont demeurés stables pour la période visée. Cette situation s'explique par la persistance des enjeux de main-d'œuvre majeurs en inhalothérapie.

Plusieurs actions sont toutefois en cours et à venir, dont la poursuite du déploiement d'un plan d'action provincial en inhalothérapie, réalisé en collaboration avec Santé Québec, visant notamment l'application maximale du Guide de référence sur l'utilisation optimale des ressources et une meilleure répartition des inhalothérapeutes entre établissements. En parallèle, le CNMTL poursuit une révision approfondie des activités en inhalothérapie, incluant l'identification d'activités pouvant être transférées au personnel infirmier et la formation requise, ainsi que la mise en place de mesures d'attraction ciblées. Ces travaux devraient permettre de réduire les besoins dans les prochains mois, sans toutefois produire d'effets immédiats.

CISSS de Lanaudière

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CISSS de Lanaudière.

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
CHDL	3,6			0,6	4,2
CHSLD Brassard	0,2				0,2
CHSLD St-Donat	1,1				1,1
CHSLD St-Gabriel	0,8	0,4			0,8
CHSLD St-Jean-de-Matha	3,8				3,8
Total	**9,5**	**0,4**		**0,6**	**10,5**

Au Centre hospitalier de Lanaudière et dans les CHSLD du territoire, les besoins de dérogation en main-d'œuvre indépendante ont été réduits de façon significative, passant de 15 ETC à 10,5 ETC, à la suite des actions mises en place en recrutement, en organisation du travail et en gestion de proximité. Cette diminution reflète une utilisation rigoureuse et ciblée de la MOI.

Toutefois, certains secteurs demeurent en vulnérabilité critique, notamment en pharmacie, dans les unités de médecine et dans plusieurs CHSLD, où les taux de dotation restent faibles et les risques de fermetures de lits et de bris de service demeurent élevés. Dans ce contexte, le maintien d'un niveau minimal de MOI demeure nécessaire à la continuité des soins, toute réduction additionnelle comportant un risque opérationnel accru à l'approche de la période hivernale.

CISSS des Laurentides

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CISSS des Laurentides.

Installations	Infirmière	Inf. aux.	Inhalo.	Pharmacien	**Total**
CMSSS Argenteuil			3,0		**3,0**
CMSSS de Rivière-Rouge	7,0		2,3		**9,3**
CMSSS de Ste-Agathe			1,3	1,0	**2,3**
Hôpital de Mont-Laurier	6,0		4,8		**10,8**
Hôpital de Saint-Eustache	14,0			1,0	**15,0**
Hôpital de Saint-Jérôme	11,0		2,0	3,0	**16,0**
Total	**38,0**	**0,0**	**13,4**	**5,0**	**56,4**

Au CISSS des Laurentides, les besoins de dérogation en main-d'œuvre indépendante ont été réduits, passant de 65,2 ETC à 56,4 ETC pour la période visée, à la suite des ajustements apportés aux plans de contingence et des efforts soutenus de recrutement et de réorganisation. Cette diminution reflète une utilisation encadrée et ciblée de la MOI, l'utilisation moyenne observée s'établissant à 29,5 ETC, soit bien en deçà du volume autorisé.

Malgré cette baisse, plusieurs installations demeurent en vulnérabilité élevée, notamment aux urgences, en unités de médecine, de chirurgie, aux soins intensifs ainsi qu'en inhalothérapie et en pharmacie, où les taux de découverture restent importants. Dans ces contextes, le maintien d'un niveau minimal de MOI demeure indispensable pour éviter des fermetures de lits ou de services, particulièrement sur les quarts de soir et de nuit, et assurer la continuité et la sécurité des soins dans l'attente des arrivées prévues de nouvelles ressources (IDHC) et la diplomation des inhalothérapeutes en formation au printemps 2027.

CISSS de la Montérégie-Ouest

Le tableau ci-dessous détaille les besoins de dérogation en ETC pour le CISSS de la Montérégie-Ouest.

Installations	Infirmière	Inhalo.	ATP	Pharmacien	**Total**
Hôpital Anna-Laberge	3,0	1,0			**4,0**
Hôpital du Suroit	4,0		1,2	3,0	**8,2**
Total	**7,0**	**1,0**	**1,2**	**3,0**	**12,2**

Au CISSS de la Montérégie-Ouest, les besoins de dérogation en MOI ont été révisés de façon importante, passant de 33,7 ETC[3] à 12,2 ETC, à la suite des embauches, réorganisations et ajustements apportés aux plans de contingence. Les besoins liés au titre d'emploi d'infirmière sont en voie de résorption et devraient être complètement comblés d'ici la fin janvier, ce qui contribue à la diminution marquée des volumes demandés. Depuis la fin septembre, l'utilisation réelle moyenne de la MOI s'établit à 5,9 ETC par semaine, confirmant un recours limité et encadré.

Malgré cette réduction significative, des vulnérabilités critiques persistent en pharmacie et en inhalothérapie, particulièrement à l'Hôpital Anna-Laberge, où la pénurie de personnel compromet la couverture minimale des services essentiels. En pharmacie, le recours temporaire à la MOI demeure requis afin d'assurer la continuité des soins cliniques, de l'oncologie et des activités à

[3] Une demande additionnelle de 4 ETC pour le CISSS de la Montérégie-Ouest a été déposée au MSSS le 3 novembre 2025, mais aucune réponse n'a été reçue à ce jour.

l'urgence, dans un contexte de recrutement difficile et de rareté de la main-d'œuvre. En inhalothérapie, la couverture de nuit demeure instable, avec des impacts cliniques directs sur les activités opératoires et la capacité d'intervention en situation d'urgence. Dans ces conditions, le maintien d'un niveau résiduel de MOI demeure indispensable pour éviter des bris de service et assurer la sécurité des usagers, dans l'attente de solutions durables.

Conclusion

Les constats présentés illustrent à la fois la pression persistante exercée sur certains milieux et la capacité d'adaptation des équipes pour maintenir la continuité des soins et services. La réduction graduelle et durable du recours à la main-d'œuvre indépendante s'appuiera sur un ensemble de leviers déjà en cours d'activation, tant au niveau des établissements qu'à l'échelle de Santé Québec, notamment :

- L'ajustement et l'application rigoureuse de plans de contingence tenant compte des réalités territoriales ;
- La poursuite des efforts de recrutement et l'intégration progressive de nouvelles ressources (IDHC, externes, CEPI et CEPIA) ;
- Les actions ciblées visant la stabilisation des équipes et la réduction de l'invalidité ;
- Le déploiement et l'optimisation de l'équipe volante publique ;
- La mise en œuvre de travaux structurants à portée nationale, notamment en inhalothérapie ;
- Le renforcement des stratégies de rétention et d'attraction.

Ces leviers permettront de consolider les gains déjà réalisés, d'en générer de nouveaux à moyen terme et de soutenir les équipes en place, afin d'assurer à la population un accès sécuritaire, équitable et continu aux soins et services, dans un contexte de rareté persistante de la main-d'œuvre.

Comme mentionné précédemment, un bilan exhaustif sera transmis au printemps afin de faire le point sur l'évolution de la situation, les effets des mesures déployées et les perspectives de réduction additionnelle du recours à la MOI. À court terme, compte tenu de la période hivernale et de la circulation accrue des virus respiratoires, les marges de manœuvre demeurent limitées et les efforts requis pour produire des mises à jour plus fréquentes seraient peu susceptibles d'apporter une valeur ajoutée significative à ce stade.

Comparaison MOI et ÉVP

L'analyse estime les frais qui auraient été engagés si les heures MOI avaient été effectuées par des EVP, basé sur l'utilisation des volumes réels d'heures travaillées MOI de 2023-2024.

Simulation MOI

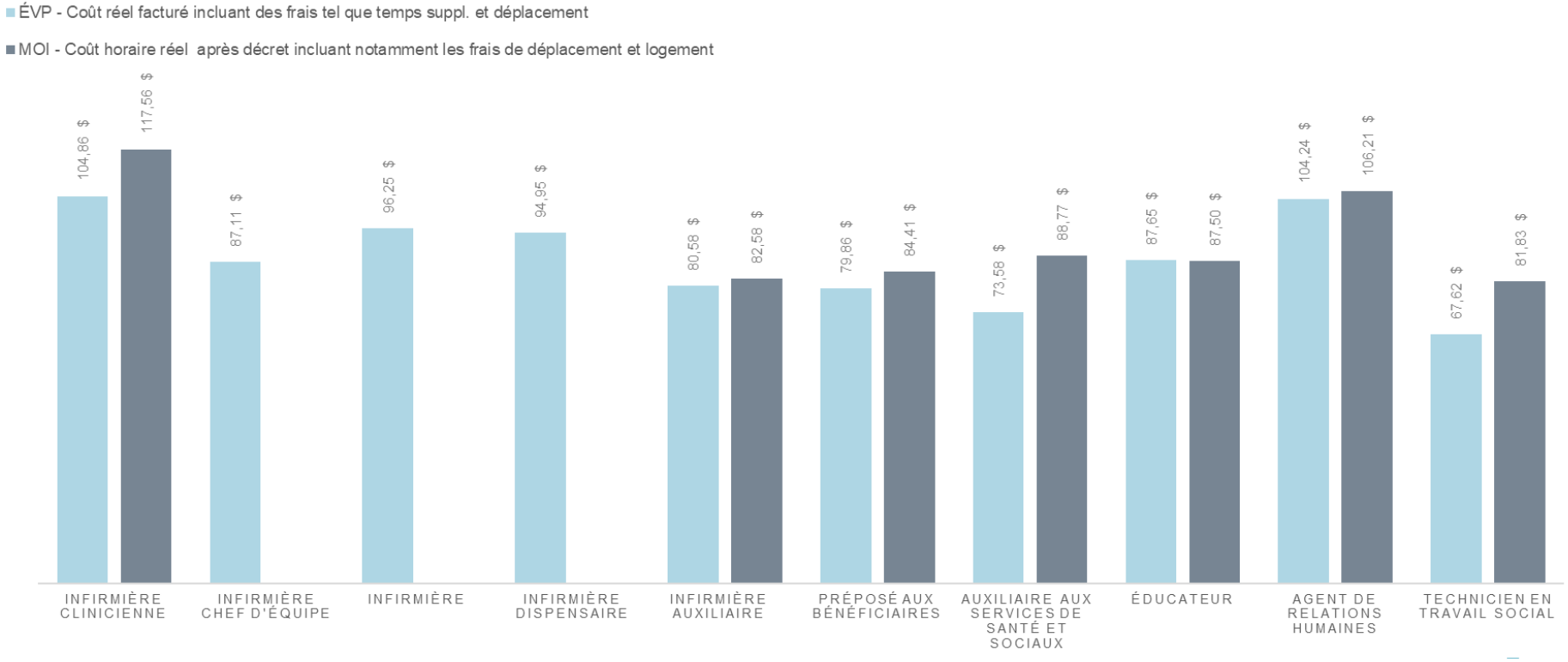
Taux horaire MOI après décret 24-25 * Nb d'heures MOI 23-24
Incluant les frais, tel que l'hébergement, le temps suppl. et le déplacement.

Simulation ÉVP

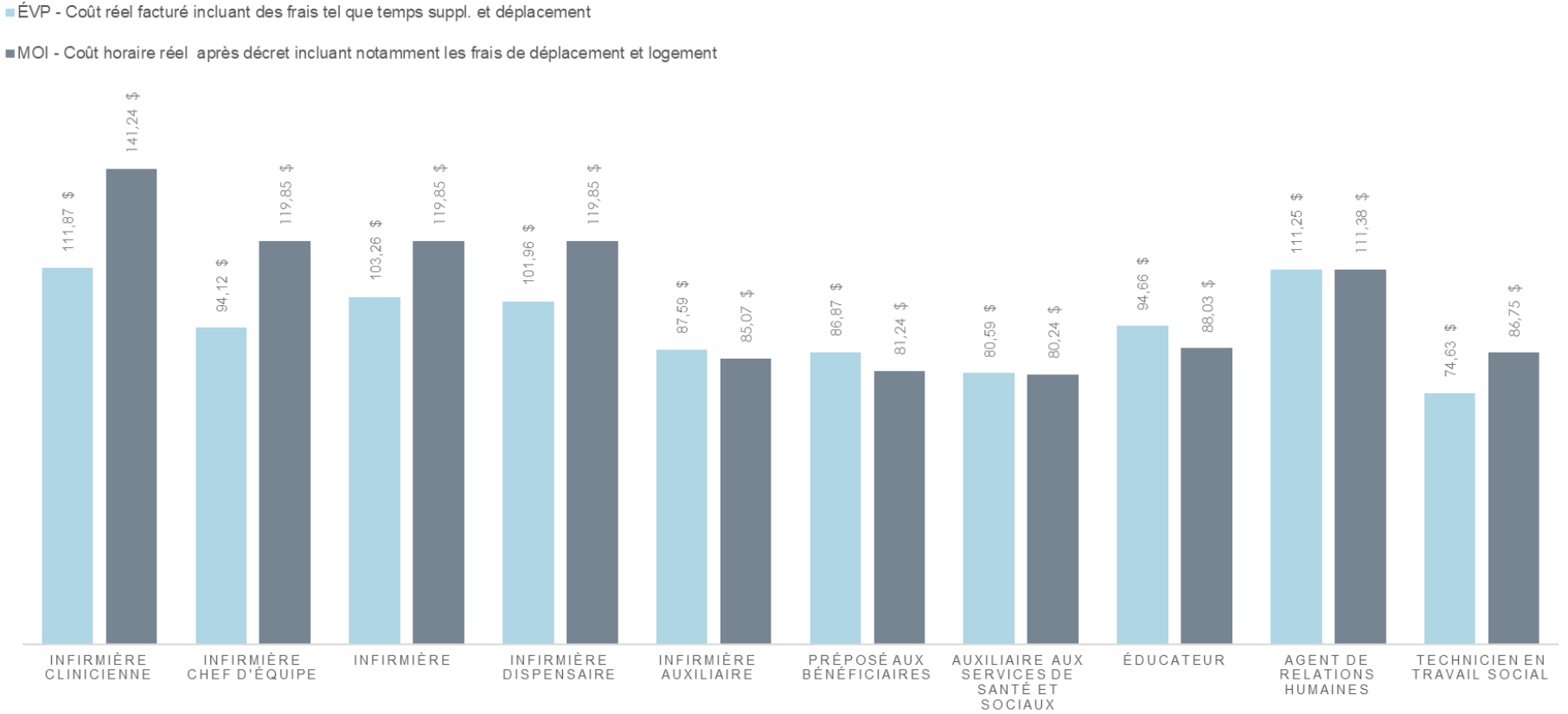
Taux horaire facturé de l'ÉVP 24-25 * Nb d'heures MOI 23-24
Coût réel EVP 24-25 incluant notamment le logement et les déplacements

	CISSS Abitibi-Témiscamingue			CISSS Côte-Nord			CISSS Outaouais			Total
	Coûts réel MOI 23-24	Estimation des coûts si les heures MOI avaient été fait par l'EVP	Écart	Coûts réel MOI 23-24	Estimation des coûts si les heures MOI avaient été fait par l'EVP	Écart	Coûts réel MOI 23-24	Estimation des coûts si les heures MOI avaient été fait par l'EVP	Écart	Écart global
Infirmière clinicienne	29 108 091 $	27 700 102 $	1 407 989 $	3 455 295 $	2 736 873 $	718 422 $	- $	- $	- $	2 126 411 $
Infirmière	- $	- $	- $	41 363 591 $	35 639 125 $	5 724 466 $	18 613 087 $	17 716 402 $	896 685 $	6 621 151 $
Infirmière auxiliaire	11 171 835 $	11 849 207 $	(677 372) $	9 918 396 $	10 211 856 $	(293 460) $	5 317 425 $	6 089 661 $	(772 236) $	(1 743 068) $
Préposé aux bénéficiaires	44 243 079 $	45 534 049 $	(1 290 970) $	33 099 857 $	35 394 927 $	(2 295 070) $	5 989 941 $	7 506 696 $	(1 516 755) $	(5 102 795) $
Aux. services de santé et sociaux	1 263 463 $	1 147 094 $	116 369 $	451 831 $	453 825 $	(1 994) $	- $	- $	- $	114 375 $
Éducateur	661 150 $	715 281 $	(54 131) $	72 449 $	77 908 $	(5 459) $	- $	- $	- $	(59 590) $
Agent de relations humaines	7 162 802 $	7 502 970 $	(340 168) $	4 702 241 $	4 696 921 $	5 320 $	97 144 $	116 149 $	(19 005) $	(353 853) $
Technicien en travail social	106 870 $	97 467 $	9 403 $	- $	- $	- $	- $	- $	- $	9 403 $
	93 717 290 $	94 546 170 $	(828 880) $	93 063 660 $	89 211 435 $	3 852 225 $	30 017 597 $	31 428 908 $	(1 411 311) $	1 612 034 $

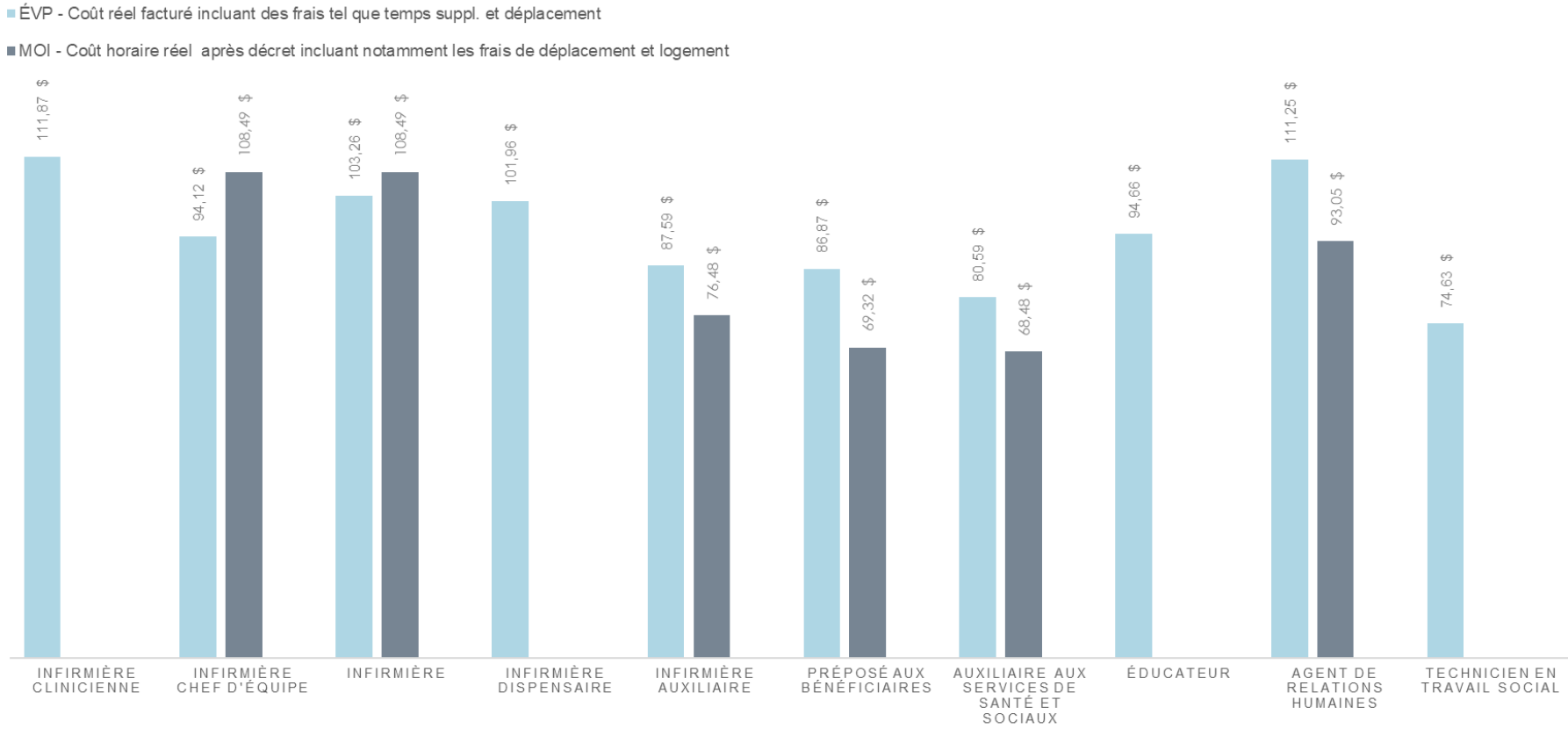
COMPARAISON DES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE
CISSS ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



COMPARAISON DES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE
CISSS CÔTE-NORD



COMPARAISON DES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE
CISSS OUTAOUAIS



Grands constats

- Si les heures de MOI effectuées en 2024 avaient été prises en charge par l'ÉVP, une économie pouvant atteindre 1,6 M$ aurait été réalisable;
- Les titres d'emploi infirmiers génèrent les économies les plus importantes comparativement à la MOI (6,6M$);
- À l'inverse, les postes de préposés aux bénéficiaires sont plus coûteux lorsqu'effectués par l'ÉVP (5,1M$);
- D'autres bénéfices non analysés doivent également être pris en compte. L'ÉVP génère en effet plusieurs retombées collatérales et économies, notamment la contribution au retrait de la MOI, la prévention de bris de service, le soutien offert aux équipes en situation de grande vulnérabilité, ainsi que la réduction des frais liés à la mise en place de mesures de mitigation et de contingence, du temps supplémentaire, de l'absentéisme, et bien d'autres encore.