



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



**Syndicat des professionnelles
en soins de Québec**

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

DOMAINE PARC DES BRAVES

750 chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)

Partie de première part, ci-après appelée : « L'EMPLOYEUR »

et

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE QUÉBEC (SPSQ)

Partie de seconde part, ci-après appelée : « LE SYNDICAT »

1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	DÉFINITION DES TERMES	4
2	OBJET DE LA CONVENTION	6
3	DROIT DE LA DIRECTION	7
4	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	8
5	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	9
6	RÉGIME SYNDICAL	10
7	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	11
8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS, DES MÉSÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE	13
9	ANCIENNETÉ	15
10	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE	18
11	POSTE VACANT – AFFICHAGE	21
12	MISE À PIED	23
13	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	24
14	HARCÈLEMENT ET VIOLENCE	25
15	MESURES DISCIPLINAIRES	26
16	PAIEMENT DES SALAIRES	27
17	CONGÉS FÉRIÉS	28
18	CONGÉ ANNUEL	30
19	CONGÉS SOCIAUX	32
20	DROITS PARENTAUX	33
21	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	35
22	CONGÉS DE MALADIE	36
23	ÉCHANGE D'HORAIRE	37
24	ASSURANCE COLLECTIVE	38
25	SÉCURITÉ D'EMPLOI	39
26	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	40
27	REMPLACEMENT DE L'INFIRMIÈRE-CHEF	41
28	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	43
29	CONGÉS SANS SOLDE	45

30	CONGÉ POUR PRÉRETRAITE	46
31	RENOUVELLEMENT, PROLONGATION ET DURÉE DE LA CONVENTION	47
ANNEXE A	SALAIRES POUR LE TITRE D'EMPLOI INFIRMIÈRE	48
ANNEXE B	SALAIRES POUR LE TITRE D'EMPLOI INFIRMIÈRE AUXILIAIRE	50
ANNEXE C	RELATIVE À LA STRUCTURE DE POSTES	51

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

1.01 Période de probation

La période de probation est de quarante (40) jours de travail à compter de la date d'embauche de la salariée. Toutefois, si au terme de ces quarante (40) jours de travail, la salariée n'a pas complété trois cent vingt (320) heures effectives de travail, la période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait complété trois-cent-vingt (320) heures.

Pendant sa période de probation, la salariée, en cas de renvoi, ne peut recourir à la procédure de grief.

1.02 Salariée

Toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

1.03 Salariée à temps complet

Une salariée titulaire de poste qui travaille sur une base régulière le nombre d'heures prévu à l'article 21 de la convention collective.

1.04 Salariée à temps partiel

Une salariée titulaire de poste qui travaille sur une base régulière un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu à la convention collective.

1.05 Salariée remplaçante

Une salariée qui travaille sur une base temporaire et pour une période indéterminée ou déterminée. Toutefois, une salariée affectée temporairement à un remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à temps complet conserve son statut de remplaçante à temps partiel.

1.06 Employeur

Domaine Parc des Braves.

1.07 Syndicat

Le Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ).

1.08

Conjointe ou conjoint

On entend par conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui sont unies civilement et cohabitent;
- c) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement.

Étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Enfant

Un enfant de la salariée, de son conjoint ou les deux.

Jour

Sauf disposition contraire, le mot « jour » désigne un jour de calendrier.

Lorsque précisé, la notion jour « ouvrable » désigne toute journée du lundi au vendredi excluant les jours fériés prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 2 OBJET DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui assurent le bien-être et la sécurité des salariées, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariées régies par la présente convention.

2.02 Le genre féminin comprend le masculin dans le présent texte.

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

3.01 Sans restreindre les droits et obligations de l'Employeur, le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice exclusif de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

4.01 L'Employeur et ses représentants, le Syndicat et ses représentantes, et toutes les salariées s'engagent à ne faire aucune discrimination.

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

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariées couvertes par la présente convention et visées par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

5.02 La convention s'applique à toutes les salariées régies par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail (LRQ, c.-27).

5.03 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle ne l'ait été avec la participation et l'accord écrit de la représentante syndicale.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Toute salariée qui est membre du Syndicat à la signature de la présente convention doit, comme condition de maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.

6.02 Toute nouvelle salariée embauchée après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier d'emploi et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.

6.03 Toute salariée doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telle que fixée par règlement dudit Syndicat. L'Employeur effectue cette déduction et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable.

6.04 Lors de cette remise, l'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat, en double exemplaire, les informations suivantes :

- a) le nom des salariées cotisées;
- b) leur numéro d'assurance sociale;
- c) leur numéro d'employée;
- d) leur adresse, numéro de téléphone et tout changement ultérieur;
- e) leur statut d'emploi;
- f) le montant du salaire régulier;
- g) le montant de la retenue syndicale;
- h) le nom des salariées embauchées et/ou qui ont quitté.

S'il survient des modifications aux informations ci-dessus mentionnées, l'Employeur les transmettra à chaque mois au Syndicat, en plus des cotisations syndicales.

6.05 L'Employeur avise le Syndicat de l'arrivée de tout nouveau membre.

6.06 L'Employeur inscrit le montant de la cotisation syndicale sur les formules prescrites par les ministères du revenu.

6.07 L'Employeur fait parvenir à la représentante locale, une copie conforme de la liste prévue au paragraphe 6.04, le 15 janvier, le 1^{er} mai et le 15 septembre de chaque année, en y incluant l'ancienneté de chaque salariée.

ARTICLE 7 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Liste des représentantes

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des représentantes locales.

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des 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 nomination.

7.02 La représentante a pour fonction de représenter les membres de l'assemblée générale conformément à son mandat.

7.03 La représentante du Syndicat dont la présence est nécessaire, peut, après en avoir avisé l'Employeur ou son représentant, une (1) journée à l'avance, et ce, sans perte de salaire, s'absenter de son travail pour la période ci-dessous mentionnée à l'occasion de :

- a) la négociation et la conciliation de la convention collective;
- b) l'audition de griefs par l'arbitre.

7.04 Il est entendu qu'une seule représentante est payée par l'Employeur durant un maximum de six (6) jours ouvrables lors des rencontres de négociation ou de conciliation et un maximum de cinq (5) jours ouvrables lors de l'audition de griefs.
Les témoins dûment convoqués sont également libérés sans perte de salaire pour le temps où leur présence est requise par le Tribunal.

7.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute membre du Syndicat peut être accompagnée d'une représentante lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'Employeur ou son représentant.

7.06 Une représentante autorisée du Syndicat, après demande à l'Employeur ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, avec maintien de son traitement, durant les heures normales de travail, peut enquêter sur les lieux de travail relativement aux griefs au sens de cette convention et ce, sans nuire aux opérations normales de l'Employeur.

7.07 Tableau d'affichage

Le Syndicat a le droit d'afficher, au tableau fourni par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre avis concernant les activités syndicales.

7.08 Procédure de libération syndicale externe

Les représentantes syndicales peuvent s'absenter de leur travail avec solde et ce, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou de la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux, pour exercer leur fonction à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit, au représentant de l'Employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération syndicale externe est demandée ainsi que la durée et le lieu de cette activité syndicale.

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 cinq (5) jours à l'avance.

Nombre maximum de libérations externes

Le nombre total des journées prises en vertu des alinéas précédents pour l'ensemble des salariées comprises dans l'unité de négociation est fixé comme suit : de 1 à 30 salariées : Dix (10) jours par année. Une année se calcule du 1^{er} janvier au 31 décembre.

7.09 Si la représentante syndicale demande de se faire accompagner d'une conseillère, l'Employeur consent à la recevoir.

7.10 Comité en relations de travail

Dans le but de maintenir des relations du travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité de relations de travail est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter le solutionner.

Ce comité est composé d'une représentante du Syndicat, salariée de l'établissement, et d'un cadre de l'établissement, représentant l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'une représentante extérieure.

7.11 La salariée qui siège à ce comité est libérée de son travail sans perte de salaire le temps nécessaire pour la tenue de la rencontre. Il en est de même pour la salariée qui agit à titre de représentante syndicale lors d'une rencontre et qui n'est pas cédulée au travail, la journée de la rencontre. Il est entendu que la rémunération versée dans les deux cas, est à taux régulier.

7.12 Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par les parties.

7.13 Ce comité peut aussi traiter de toute question touchant la santé et sécurité au travail, l'organisation du travail et à toute problématique relié aux soins infirmiers.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS, DES MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

8.01 Les parties ont le désir de régler équitablement et dans le plus bref délai tout grief ou mécontentement pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention. Toutefois, l'Employeur et le Syndicat sont soumis à la procédure décrite dans le présent article.

8.02 Tout grief individuel, collectif ou syndical est soumis à l'Employeur ou à son représentant, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance des faits. Lorsqu'il s'agit de rémunération, ce délai est porté à six (6) mois.

8.03 L'Employeur doit répondre au grief dans les quinze (15) jours suivant la date du dépôt du grief. Si l'Employeur ne répond pas dans ce délai, ou si la réponse de l'Employeur n'est pas satisfaisante pour la ou les salariées concernées ou pour le Syndicat, le grief peut être porté en arbitrage. Cependant avant de faire entendre tout grief en arbitrage, les parties peuvent, si elles le désirent, se rencontrer pour tenter d'en arriver à une entente.

L'arbitre unique est choisi par les parties. En cas de désaccord, le Syndicat pourra demander au ministère du Travail de nommer un arbitre.

8.04 Une salariée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par l'Employeur ou l'un de ses représentants.

8.05 Une fois que le grief aura été présenté, par écrit, sa nature ne pourra en être changée.

8.06 Les délais sont de rigueur mais les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné.

8.07 Les délais mentionnés ci-dessus se calculent en jours ouvrables, les samedis, dimanches et jours fériés exceptés.

8.08 Une fois choisi, l'arbitre unique doit procéder à l'audition du grief dans le cadre des droits et obligations prévus pour lui au Code du travail.

La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à la présente convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir d'augmenter, maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction disciplinaire imposée par l'Employeur.

L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention et pour adjuger toute compensation qu'il jugera équitable.

- 8.09** Aucune procédure de grief faite en vertu de la présente convention ne doit être considérée comme nulle ou rejetée pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 8.10** La rétrogradation, la suspension, le congédiement et l'imposition d'une sanction disciplinaire, peuvent faire l'objet d'un grief arbitral.
- 8.11** Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 8.12** Dans le cas de mésentente, toutes les clauses prévues dans le présent article s'appliquent « mutatis mutandis ».

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Définition

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

9.02 Acquisition

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.

9.03 Salariées à temps partiel

L'ancienneté des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées (une année travaillée = 1,824 heures ou 228 jours) par rapport aux heures prévues pour une salariée à temps complet dans le même titre d'emploi.

Toutefois, la salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la salariée à temps complet pour une même année.

9.04 Changement de statut

Une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage. Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

La salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage et elle transporte son ancienneté. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.

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

La salariée à temps complet ou à temps partiel peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel. Cette salariée conserve et transporte, sur la liste de rappel, son ancienneté accumulée à la date de sa démission.

La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de rappel selon les modalités du paragraphe précédent, a droit à l'indemnité de vacances prévue au paragraphe 18.01 et accumulée jusqu'à la date du changement de statut. Ses jours maladie accumulés et non utilisés lui seront payés selon le paragraphe 22.04.

9.05

Conservation et accumulation de l'ancienneté

La salariée à temps complet et la salariée à temps partiel conservent et accumulent leur ancienneté dans les cas suivants :

1. Absence autorisée, activités syndicales, congé pour études et congé annuel, sauf dispositions contraires à la présente convention.
2. Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
3. Congé de maternité prévu à la présente convention.
4. Absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence.

Il est entendu que les salariées à temps partiel bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de leur douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

9.06

Conservation de l'ancienneté

La salariée à temps complet et la salariée à temps partiel conservent leur ancienneté dans les cas suivants :

- mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- congé sans solde autorisé, de plus d'un (1) mois.

9.07

Perte d'ancienneté et d'emploi

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

1. Mise à pied sans rappel au travail pour une période qui a excédé douze (12) mois.
2. Absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, après le vingt-quatrième (24^e) mois d'absence.
3. Refus ou négligence de la 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 salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant en personne au bureau du personnel de l'établissement. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur.

9.08 Perte d'ancienneté

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

9.09 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 la 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 d'accréditation.

ARTICLE 10 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE

10.01 Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes notamment :

- a) congé annuel (vacances);
- b) congés fériés;
- c) congé de maternité;
- d) maladie ou accident;
- e) activités syndicales;
- f) congés pour études;
- g) congés sociaux;
- h) congé autorisé sans solde;
- i) période d'affichage;
- j) formation;
- k) préretraite.

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

10.02 Liste de rappel

La liste de rappel comprend :

- a) les salariées mises à pied;
- b) les salariées remplaçantes;
- c) les salariées titulaires de poste à temps partiel qui ont exprimé une disponibilité additionnelle à leur horaire de travail;
- d) toute nouvelle salariée venant de l'extérieur et que l'Employeur accepte d'inscrire sur la liste de rappel.

10.03 Inscription et modification de la disponibilité

Chaque salariée exprime sa disponibilité pour effectuer un remplacement au moment où l'Employeur lui offre ledit remplacement.

Les salariées titulaires de poste à temps partiel ne sont pas tenues d'exprimer une disponibilité sur le quart de nuit (0h00 à 8h00).

Exceptionnellement, dans le cas où il a été impossible pour l'Employeur de combler un remplacement de nuit par des salariées inscrites sur la liste de rappel, l'Employeur offre le remplacement aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel par ordre d'ancienneté. Toutefois, si aucune salariée n'accepte de combler le remplacement, la salariée la moins ancienne sera tenue d'effectuer le remplacement.

Les salariées remplaçantes doivent exprimer des disponibilités pour les deux (2) quarts de travail et les fins de semaine, à raison de deux (2) journées par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

10.04

Modalités de rappel

Il est convenu que si le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est un poste d'infirmière, le remplacement doit être offert à une salariée infirmière.

Dans le cas où, le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est un poste d'infirmière auxiliaire, le remplacement doit être offert à une salariée infirmière auxiliaire.

Par la suite et ce, avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariées selon la procédure suivante :

- a) l'Employeur offre le remplacement par ordre d'ancienneté aux salariées;
- b) si la salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite;
- c) un refus ne constitue pas un abandon de son droit à la liste de rappel pour d'autres remplacements;
- d) chaque salariée qui accepte un remplacement en totalité ou en partie est tenue de poursuivre le remplacement jusqu'à la date du retour au travail de la salariée qu'elle remplace;
- e) la salariée qui est cédulée pour effectuer quatre (4) heures dans une journée pourra, si les besoins exigent une prolongation, poursuivre jusqu'à concurrence de huit (8) heures dans la même journée;
- f) sur demande, l'Employeur informe par écrit la salariée et le Syndicat des particularités suivantes quant au remplacement :
 - l'identité du poste;
 - le nom de la titulaire à remplacer s'il y a lieu;
 - la durée probable du remplacement;
 - l'horaire de travail.

La salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes d'une durée de trois (3) mois et plus au total, reçoit un préavis de fin de remplacement. La salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la mise à pied durant cette période, mais son nom est de nouveau inscrit sur la liste de rappel, à moins d'avis contraire de la salariée.

Il est convenu que le rappel d'une salariée inscrite sur la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens de l'article 26 – Temps supplémentaire.

L'Employeur n'est pas tenu de considérer la salariée de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel ou lorsque la salariée de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à trente (30) jours de travail.

Nonobstant l'article 26 de la présente convention, dans le cas où l'Employeur est incapable de combler ces besoins de remplacement sur un ou des postes d'infirmières selon la procédure énumérée précédemment, il doit offrir aux salariées infirmières disponibles de faire ledit remplacement à taux de temps supplémentaire.

Après application de l'alinéa précédent, si l'Employeur est toujours dans l'impossibilité de combler ces besoins de remplacement sur un ou des postes d'infirmières, une salariée infirmière auxiliaire disponible pourra combler ledit remplacement selon la procédure prévue au présent article.

ARTICLE 11 POSTE VACANT - AFFICHAGE

11.01 Lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur doit afficher, dans un délai de trente (30) jours, un avis à cet effet au tableau, pendant dix (10) jours et en transmettre copie au Syndicat dès l'affichage. Cet avis doit spécifier le nombre d'heures de travail prévu au poste.

11.02 Toute salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature en inscrivant sur le formulaire prévu à cet effet dans le délai mentionné au paragraphe 11.01.

11.03 La salariée absente pourra inscrire sa candidature à un poste en s'inscrivant au registre des postes. L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

L'utilisation et les modalités d'application du registre des postes sont :

Absence de plus de quatorze (14) jours dans les cas suivants :

- Congés reliés aux droits parentaux;
- CSST;
- SAAQ;
- Absence maladie.

La salariée doit remplir un formulaire lorsqu'elle s'absente plus de quatorze (14) jours pour les motifs ci-haut énumérés.

L'inscription au registre est valable pour la durée de l'absence seulement.

En cas de force majeure, la salariée incapable de s'inscrire pourra mandater une représentante du Syndicat pour le faire à sa place.

La salariée doit laisser toutes les coordonnées nécessaires pour être rejointe.

À défaut d'être rejointe dans les quarante-huit (48) heures, sa candidature ne sera pas retenue.

L'Employeur transmet la copie des formulaires complétés au Syndicat.

L'Employeur s'engage à informer par écrit les salariées, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, de l'existence et du fonctionnement du registre de postes.

11.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement à l'aide de la liste de rappel, pendant le délai entre l'affichage et l'octroi du poste.

- 11.05** Le poste est attribué à la candidate ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.
- S'il n'y a pas de telle candidate, ou si telle candidate n'est pas retenue, le poste est attribué à une candidate de l'extérieur.
- 11.06** La salariée qui obtient un poste vacant ou un poste nouvellement créé, bénéficie d'une période d'essai de quinze (15) jours de travail. À l'intérieur de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'Employeur, parce qu'elle ne répond pas aux exigences normales de la tâche, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste ou à la liste de rappel.
- 11.07** Aucune salariée n'est tenue de se porter candidate ou de combler un poste vacant, et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- 11.08** Toute salariée nouvellement embauchée a droit à une période de vingt-quatre (24) heures d'initiation payée, pour pouvoir se familiariser avec ses fonctions.
- 11.09** Il est entendu qu'à chaque fois que l'Employeur affiche un poste d'infirmière auxiliaire, la salariée infirmière peut postuler sur ledit poste et l'obtenir, et ce, aux mêmes conditions et avantages que pour un poste d'infirmière.

ARTICLE 12 MISE À PIED

12.01 Lorsqu'en raison d'un manque de travail, l'Employeur doit procéder à une réduction de personnel, les mises à pied se font selon la procédure suivante :

- a) l'Employeur met à pied les salariées ayant le moins d'ancienneté parmi les salariées qui effectuent habituellement le travail pour lequel des mises à pied sont nécessaires;
- b) l'Employeur informe par écrit toute salariée mise à pied dix (10) jours ouvrables à l'avance, de la date de sa mise à pied ainsi que de la durée probable de sa mise à pied.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 13.01** L'Employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des salariées en tout temps sur les lieux de travail.
- 13.02** Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* dans la mesure où ces dispositions sont applicables à l'Employeur.
- 13.03** Une salariée peut cesser d'exécuter une tâche parce qu'à son avis elle constitue un danger éminent pour sa santé et sa sécurité. Elle informe alors son supérieur immédiat de la nature du danger; s'il y a mésentente entre le supérieur et la salariée, le litige est soumis à un inspecteur de la Commission de la santé et sécurité du travail.
- La salariée qui se prévaut de ce droit ne peut être pénalisée ou disciplinée, sauf si elle va à l'encontre d'une décision de l'inspecteur de la CSST.
- Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité de l'Employeur.
- 13.04** Lors d'un accident du travail, l'Employeur s'engage à rédiger à cet effet, le jour même de l'accident, une déclaration à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.) et en remet une copie à la salariée concernée et au Syndicat.
- 13.05** L'Employeur met à la disposition des salariées un nombre suffisant de trousse de premiers soins à des endroits facilement accessibles en tout temps.
- 13.06** Dans le cas d'accident du travail, l'Employeur s'engage à donner dans la mesure du possible les premiers soins aux salariées accidentées ou malades et à les faire transporter à ses frais par ambulance de l'Hostellerie Parc des Braves à l'hôpital, lorsque les circonstances l'exigent. Dans le cas où l'ambulance n'est pas requise, une autre personne doit l'accompagner sans perte de traitement, lorsque les circonstances le justifient.
- 13.07** Si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire que l'état de santé d'une salariée l'empêche d'exercer ses fonctions régulières, l'Employeur peut exiger un nouvel examen médical.

ARTICLE 14 HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

14.01 Harcèlement psychologique

Les dispositions des paragraphes 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la *Loi sur les normes du travail* font partie intégrante de la présente convention collective.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être assujettie 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 8.02, le délai pour déposer un grief dans les cas de harcèlement psychologique est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

14.02 En vertu du paragraphe du présent article et de la « Politique visant à contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail » déjà existante dans l'établissement, l'Employeur et le Syndicat s'entendent pour appliquer ladite politique.

De plus, les parties conviennent que toute modification ou changement de ladite politique doit se faire avec la participation et la collaboration du Syndicat.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01** Un avertissement verbal ne constitue pas une mesure disciplinaire.
- Tout avertissement écrit, toute suspension ou tout congédiement, constitue une mesure disciplinaire.
- Si une mesure administrative de l'Employeur résulte en une suspension ou en une perte d'emploi autre qu'une mise à pied, pour une salariée, elle doit être considérée pour toutes fins, comme une mesure disciplinaire.
- 15.02** Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'Employeur avise la salariée, par écrit, avec copie au Syndicat l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire appliquée, des faits et des motifs, et ce, en même temps que l'imposition de la mesure disciplinaire.
- 15.03** Toute salariée qui se croit lésée par suite d'une mesure disciplinaire, peut soumettre un grief à l'Employeur suivant la procédure prévue à la présente convention et ensuite à l'arbitrage.
- 15.04** Tout document de nature disciplinaire déposé au dossier d'une salariée est, après une période de douze (12) mois de sa date, nul et sans effet et ne peut être invoqué contre elle. Cet avis disciplinaire ou rapport est retiré du dossier et remis à la salariée à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les douze (12) derniers mois.
- 15.05** Aucun aveu signé par une salariée ni aucune démission donnée dans le cadre de mesures disciplinaires ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'un aveu ou qu'une telle démission ne soit donné, par écrit, en l'absence d'une représentante du Syndicat et n'ait pas été dénoncé par écrit par la salariée, dans les sept (7) jours qui suivent la date de la signature dudit document.
- 15.06** Sur avis à l'Employeur ou à son représentant, toute salariée, seule ou accompagnée d'une représentante du Syndicat, peut consulter son dossier.
- 15.07** Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 15.08** En cas d'arbitrage, aucun document de nature disciplinaire, qui n'a pas été versé à son dossier, ne peut être opposé à une salariée.

ARTICLE 16 PAIEMENT DES SALAIRES

16.01 Les salariées régies par la présente convention recevront la rémunération prévue aux annexes A et B de la présente convention.

16.02 Le salaire est payé aux quatorze (14) jours par dépôt bancaire.

16.03 Les éléments suivants doivent apparaître sur les talons de paie pour chaque salariée :

- a) les nom et prénom de la salariée;
- b) la date de la période de paie;
- c) le nombre d'heures travaillées et payées;
- d) le montant du salaire brut;
- e) les détails des déductions;
- f) le montant du salaire net;
- g) les heures supplémentaires effectuées durant cette période;
- h) l'identification du titre d'emploi;
- i) les cotisations syndicales;
- j) le taux de salaire.

Advenant le cas où le système permet l'inscription des éléments suivants : congés maladie et ancienneté, le talon de paie sera corrigé afin que ces éléments apparaissent sur les talons de paie de chaque salariée.

16.04 Advenant le départ de la salariée, l'Employeur lui remet son salaire et toutes les autres sommes qui lui sont dues à la première paie qui suit son départ.

16.05 Advenant une erreur sur la paie, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la distribution de la paie, en remettant à la salariée le montant qui lui est dû.

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire d'une salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, qui s'est produit dans le cadre normal de l'exercice de ses fonctions.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme se fera sur une période égale à celle durant laquelle l'erreur a duré. En cas de départ, la salariée paiera intégralement, à ce moment, les sommes dues.

ARTICLE 17 CONGÉS FÉRIÉS

17.01 L'Employeur reconnaît que les salariées bénéficient au cours d'une année de neuf (9) congés fériés en plus trois (3) congés mobiles.

Ces congés fériés sont :

- a) le jour de l'An;
- b) le lendemain du jour de l'An;
- c) Pâques;
- d) la Saint-Jean-Baptiste;
- e) la Confédération;
- f) la fête du Travail;
- g) l'Action de Grâce;
- h) Noël;
- i) le lendemain de Noël.

De plus, trois (3) congés mobiles sont octroyés par année à chaque salariée, à raison d'une (1) journée par période de quatre (4) mois de service. Ces congés ne peuvent être pris la journée qui précède ou qui suit le congé annuel ou un congé férié et à la condition d'en aviser l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

17.02 Pour bénéficier du paiement du congé férié :

- a) la salariée doit avoir complété sa période de probation;
- b) si elle a travaillé le jour ouvrable cédulé, pour elle, précédant la fête et le jour ouvrable cédulé, pour elle, suivant la fête;
- c) son absence, avec ou sans solde, prévue à la convention collective n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

17.03 Si la salariée est tenue de travailler un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé férié. La salariée est alors payée au taux régulier pour une journée de travail. Ce congé ne pourra toutefois être pris entre le 14 décembre et le 3 janvier.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder ledit congé férié, il s'engage à le payer au taux double du salaire régulier tout en octroyant à la salariée, une journée de salaire au taux régulier.

La salariée pourra accumuler un maximum de trois (3) jours de congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

17.04 Si un congé férié coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de congé annuel, ce congé est, selon le choix de la salariée, ajouté à son congé annuel ou reporté à une date ultérieure après avis à l'Employeur.

- 17.05** Si un jour férié coïncide avec un congé hebdomadaire cédulé, le congé est payé au taux de son salaire régulier ou le congé est reporté à une date ultérieure après avis à l'Employeur.
- 17.06** Les 24 et 31 décembre sont rémunérés à taux double pour le quart de soir.
- Le jour de Noël et le jour de l'An sont rémunérés à taux double.
- En alternance d'année en année, chaque salariée a droit d'être en congé férié soit à Noël et le lendemain de Noël ou le jour de l'An et le lendemain du jour de l'An.
- 17.07** La salariée à temps partiel bénéficie des congés fériés prévus au présent article. Toutefois, cet avantage se paie à raison de cinq pour cent (5 %) du salaire versé sur chaque paie.

ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL

18.01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, toute salariée a droit, au cours des douze (12) mois suivant le 1^{er} mai de chaque année, au congé annuel payé dont la durée est déterminée en fonction de la durée du service depuis son embauche établi de la façon suivante :

- a) moins de trois (3) ans de service au 1^{er} mai : une (1) journée par mois de service jusqu'à concurrence de deux (2) semaines;
- b) de trois (3) ans à moins sept (7) ans de service au 1^{er} mai : trois (3) semaines de congé annuel;
- c) sept (7) ans à moins vingt (20) ans de service au 1^{er} mai : quatre (4) semaines de congé annuel;
- d) Vingt (20) ans et plus de service au 1^{er} mai : cinq (5) semaines de congé annuel.

18.02 Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois suivant le 1^{er} mai de chaque année.

18.03 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

18.04 Les crédits de congé annuel sont payables en fonction du nombre de jours de vacances auxquels la salariée a droit selon paragraphe 18.01 ou à raison de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour la salariée ayant moins de trois (3) ans de service, de six pour cent (6 %) du salaire gagné pour la salariée ayant de trois (3) à moins de sept (7) ans de service, de huit pour cent (8 %) pour la salariée ayant de sept (7) à moins de vingt (20) ans de service et de dix pour cent (10 %) pour la salariée ayant vingt (20) ans et plus de service.

La notion de salaire gagné inclut les montants versés à titre de prime de responsabilité.

18.05 La période normale pour prendre le congé annuel s'étend du 1^{er} mai au 15 septembre, à moins d'entente mutuelle contraire entre l'Employeur et la salariée.

18.06 Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période prévue, pour raison de maternité, de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure.

Toutefois, elle doit en aviser l'Employeur avant la date fixée pour le début de sa période de congé annuel.

Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant d'une incapacité due à son état de santé ou de maternité. Lors de son retour au travail, la salariée doit convenir avec son Employeur d'une autre période de congé annuel.

- 18.07** L'Employeur affiche au plus tard le 1^{er} avril, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription sur laquelle la salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 avril.
- 18.08** Au plus tard le 1^{er} mai, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté.
- 18.09** La salariée peut prendre son congé annuel de façon continue ou si elle le désire, le diviser en périodes chacune étant au moins d'une (1) semaine, à moins d'entente différente entre l'Employeur et la salariée.
- 18.10** La rémunération du congé annuel est remise à la salariée avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel. Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.
- 18.11** Lorsqu'une 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 paragraphe 18.04.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 L'Employeur accorde à la salariée qui a complété sa période de probation :

- a) cinq (5) jours consécutifs de calendrier à l'occasion du décès : conjoint, enfant, père et mère;
- b) trois (3) jours consécutifs de calendrier à l'occasion du décès : frère, sœur;
- c) un (1) jour à l'occasion du décès : ses grands-parents ou ceux du conjoint, un petit-fils ou une petite-fille, beau-père, belle-mère, belle-fille et gendre;
- d) un (1) jour de plus si les funérailles ont lieu à 240 kilomètres et plus.

La salariée peut utiliser un des jours de congés prévus aux sous-paragraphes a) b) c) pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

- e) cinq (5) jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant;
- f) un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant, père, mère, frère ou sœur de la salariée ou de son conjoint;
- g) deux (2) jours à l'occasion du mariage de la salariée;
- h) un (1) jour à l'occasion de l'hospitalisation ou d'une intervention chirurgicale importante du conjoint ou d'un enfant à charge;
- i) un (1) jour par année de calendrier à l'occasion du déménagement de la salariée.

19.02 Les jours de congé mentionnés au paragraphe 19.01 sont accordés à compter de la date de l'événement s'il s'agit de plusieurs jours ou pour l'événement ou les funérailles s'il s'agit d'un seul jour.

19.03 Dans tous les cas, la salariée doit prévenir l'Employeur dans les plus brefs délais. L'Employeur se réserve le droit d'exiger toute pièce justificative relative à la demande de l'un de ces congés.

19.04 Ces congés ne sont pas accordés ni payés s'ils coïncident avec tout autre congé ou congé annuel en vertu de la présente convention.

19.05 L'Employeur s'engage à accorder à toute salariée, un congé sans solde pour le temps pendant lequel la salariée est appelée à agir comme juré ou témoin. Cependant, la salariée doit remettre à l'Employeur une attestation de son assignation.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

20.01 Toute salariée enceinte obtient, sur demande, un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

20.02 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'un maximum de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant ou après la date prévue pour l'accouchement.

20.03 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur présentation à l'Employeur d'un certificat médical et elle peut cesser de travailler, à partir du septième (7^e) mois de sa grossesse, sans recommandation de son médecin.

20.04 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse. Cet examen peut être effectué par une sage-femme.

La salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

20.05 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

20.06 La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité peut reprendre son travail lors de l'échéance de son congé de maternité en avisant l'Employeur, par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance, de la date de sa réintégration. La salariée doit également produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

La salariée peut obtenir, sur demande à l'Employeur, un congé parental sans solde pour une période n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines continues en avisant l'Employeur au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité ou de toute prolongation de celui-ci.

Si la salariée ne revient pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical, d'un médecin de son choix.

20.07 Au retour du congé de maternité ou toute période du congé parental, la salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli, elle a droit aux avantages prévus à la convention collective comme si elle était au travail.

Elle ne perd aucun de ses droits et elle est rémunérée au même taux qu'elle était rémunérée à son départ, majoré de toute augmentation qu'elle aurait obtenue, si elle ne s'était pas absentée.

20.08 La salariée bénéficie des dispositions pertinentes prévues à la *Loi sur les normes du travail* et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

20.09 Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire, pendant dix (10) jours 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.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une (1) journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 21 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

21.01 La semaine normale de travail de la salariée est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail.

La journée normale de travail comprend une période rémunérée de trente (30) minutes pour fins de repas. Cette période est prise sur les lieux de travail en fonction des besoins du service.

21.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, soit du dimanche 00h01 au samedi soir 24h00.

21.03 La journée de travail est divisée selon les quarts de travail suivants :

- 0 h à 8 h;
- 8 h à 16 h;
- 16 h à 24 h.

À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi, la salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour les heures travaillées durant cette deuxième journée.

La salariée peut refuser un tel changement s'il ne s'est pas écoulé seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.

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

21.05 Les parties pourront d'un commun accord modifier les horaires ci-haut mentionnés.

21.06 L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées.

ARTICLE 22 CONGÉS DE MALADIE

- 22.01** La salariée à temps complet a droit à une demi-journée (1/2) d'absence pour cause de maladie, par mois de service.
- 22.02** La salariée à temps partiel a droit à une demi-journée (1/2) de congé maladie, pour chaque vingt (20) jours, cent-soixante (160) heures de travail accumulés.
- 22.03** Les parties conviennent de reconsidérer le nombre de congés maladie lors du renouvellement du régime d'assurance salaire.
- 22.04** La salariée qui n'a pas utilisé les jours de congés maladie auxquels elle a droit, reçoit avant le 31 décembre de chaque année, le paiement des journées ainsi accumulées et non utilisées. Ce paiement est effectué sur un chèque distinct.
- 22.05** L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute absence maladie de trois (3) jours consécutifs de travail ou plus.
- 22.06** Pour les fins du présent article, la période de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le calcul pour la compensation se fait pour la dernière paie précédant Noël.
- 22.07** Lorsqu'une salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours accumulés selon les paragraphes 22.01 et 22.02

ARTICLE 23 ÉCHANGE D'HORAIRE

23.01

La pratique actuellement en vigueur d'échange d'horaire entre les salariées est maintenue pour la durée de la présente convention à la condition que :

- a) l'Employeur l'autorise préalablement et que la demande soit faite quarante-huit (48) heures à l'avance si possible. L'Employeur ne peut refuser la demande sans motif valable;
- b) qu'il n'en résulte pas de temps supplémentaire, ni en vertu de la convention collective ni en vertu de la *Loi sur les normes du travail*;
- c) la salariée qui a accepté un échange d'horaire exécute une période de paie correspondant à son poste.

ARTICLE 24 ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 Les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime d'assurance vie aux conditions actuelles.

24.02 Avant le renouvellement de la présente convention collective, les parties conviennent de discuter des modalités de couverture prévues au contrat d'assurance.

Le coût en sera défrayé à parts égales par l'Employeur et par les salariées, à moins d'entente à l'effet contraire.

ARTICLE 25 SÉCURITÉ D'EMPLOI

25.01 Le travail effectué par une salariée couverte par l'unité d'accréditation ne peut, en aucun temps, être effectué par une personne exclue de l'unité d'accréditation, sauf dans les cas suivants :

- a) dans les cas urgents où la liste de rappel aura été épuisée;
- b) en cas de besoins temporaires de l'Employeur.

25.02 Advenant la fermeture permanente, totale ou partielle du service, l'Employeur s'engage à donner un préavis d'au moins deux (2) mois aux salariées titulaires de postes et au Syndicat. Les salariées concernées pourront se prévaloir de l'article 12. de la présente convention collective.

La présente disposition est inapplicable dans les cas fortuits, de force majeure ou hors du contrôle de l'Employeur.

ARTICLE 26 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

26.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé par le supérieur immédiat, est considéré comme temps supplémentaire.

26.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariées disponibles qui ont le plus d'ancienneté.

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

Le temps supplémentaire est volontaire pour toutes les salariées. La salariée intéressée à faire du temps supplémentaire peut s'inscrire sur la liste prévue à cet effet. La salariée n'a pas l'obligation d'effectuer du temps supplémentaire.

Cependant, dans les cas de situation imprévue occasionnant un besoin urgent, lorsque la liste de rappel aura été épuisée, la salariée sur place ayant terminé son quart de travail est tenue d'accomplir ce service en continuité avec sa journée régulière de travail. Elle est rémunérée à taux et demi pour les quatre (4) premières heures et à taux double pour les autres heures supplémentaires.

ARTICLE 27 REMPLACEMENT DE L'INFIRMIÈRE-CHEF

27.01

L'Employeur désigne la personne de son choix parmi les salariées infirmières pour le remplacement de l'infirmière-chef. Lorsqu'une salariée infirmière est désignée par l'Employeur pour faire le remplacement de l'infirmière-chef, pour une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus, cette salariée a droit au salaire de l'infirmière-chef pour chaque journée de huit (8) heures.

Après application de l'alinéa précédent, si l'Employeur est toujours dans l'impossibilité de combler ces besoins de remplacement, une salariée infirmière auxiliaire disponible pourra combler ledit remplacement selon la procédure prévue au présent article. Il est entendu que les tâches devront être modifiées pour tenir compte du champ d'expertise professionnel de l'infirmière auxiliaire visée.

ARTICLE 28 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

28.01 L'Employeur remet à la salariée, à sa demande, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la salariée, y incluant ses avantages sociaux.

28.02 L'Employeur remet à la salariée, à sa demande, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la salariée dans l'établissement.

28.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

28.04 Sur demande de la salariée au représentant de l'Employeur, l'Employeur communique le nombre de congés de maladie accumulés dans sa caisse.

De même, l'Employeur avise la salariée, le 1^{er} décembre de chaque année, ou le premier (1^{er}) jour ouvrable suivant, de l'état de sa caisse de congés de maladie.

28.05 Les salariées à temps partiel bénéficient des dispositions de la présente convention. Leurs gains sont calculés au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

28.06 L'Employeur fournit un repas convenable, lorsque ce repas est prévu à l'horaire de travail, pour un montant de cinq dollars et cinquante cents (5,50 \$).

28.07 Les absences prévues à la convention ou autrement autorisées par l'Employeur, n'interrompent pas le service.

28.08 Uniformes de travail

L'Employeur rembourse à la salariée, au plus tard le 1^{er} février de chaque année, sur présentation d'une facture, un montant de cent-vingt-cinq dollars (125 \$) pour l'achat d'uniformes de travail.

Pour avoir droit à ce remboursement, la salariée doit avoir travaillé une moyenne de huit (8) heures par semaine durant la période de référence soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Il est entendu que toutes les journées d'absences rémunérées prises par la salariée durant la période de référence sont comptabilisées dans le calcul annuel prévu à l'alinéa précédent.

28.09

Permis de l'OIIQ

L'Employeur rembourse à la salariée qui travaille une moyenne de moins de vingt-cinq (25) heures par semaine, un montant de deux cents dollars (200 \$) par année pour défrayer une partie du coût lié au renouvellement de son permis d'exercice au tableau de l'OIIQ.

L'Employeur rembourse à la salariée qui travaille une moyenne de vingt-cinq (25) heures et plus par semaine, un montant de quatre cents dollars (400 \$) par année pour défrayer une partie du coût lié au renouvellement de son permis d'exercice au tableau de l'OIIQ.

La moyenne d'heures travaillées sera calculée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Dans les deux (2) cas énumérés précédemment, le remboursement sera effectué par l'Employeur au plus tard le 30 avril de chaque année, à la condition que la salariée soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.

Pour avoir droit à ce remboursement, la salariée doit avoir travaillé une moyenne de huit (8) heures par semaine durant la période de référence soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Il est entendu que toutes les journées d'absences rémunérées prises par la salariée durant la période de référence sont comptabilisées dans le calcul annuel prévu à l'alinéa précédent.

28.10

Permis de l'OIIAQ

L'Employeur rembourse à la salariée qui travaille une moyenne de moins de vingt-cinq (25) heures par semaine, un montant de quatre-vingt-quinze dollars (95 \$) par année pour défrayer une partie du coût lié au renouvellement de son permis d'exercice au tableau de l'OIIAQ.

L'Employeur rembourse à la salariée qui travaille une moyenne de vingt-cinq (25) heures et plus par semaine, un montant de cent-quatre-vingt-dix dollars (190 \$) par année pour défrayer une partie du coût lié au renouvellement de son permis d'exercice au tableau de l'OIIAQ.

La moyenne d'heures travaillées sera calculée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Dans les deux (2) cas énumérés précédemment, le remboursement sera effectué par l'Employeur au plus tard le 30 avril de chaque année, à la condition que la salariée soit toujours à l'emploi de l'Employeur à cette date.

Pour avoir droit à ce remboursement, la salariée doit avoir travaillé une moyenne de huit (8) heures par semaine durant la période de référence soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Il est entendu que toutes les journées d'absences rémunérées prises par la salariée durant la période de référence sont comptabilisées dans le calcul annuel prévu à l'alinéa précédent.

28.11 Prime de responsabilité

En l'absence de l'infirmière-chef, la salariée infirmière reçoit une prime de responsabilité de 1,25 \$ de l'heure. À partir du 1^{er} janvier 2018, ladite prime est augmentée à 1,50 \$ de l'heure. À partir du 1^{er} janvier 2019, ladite prime est augmentée à 1,75 \$ de l'heure. Pour les années 2020 et 2021, la prime demeure à 1,75 \$ de l'heure.

Dans le cas où une salariée remplace l'infirmière-chef, il faut se référer à l'article 27.01 de la présente convention collective.

28.12 Formation continue obligatoire OIIQ et OIIAQ

L'Employeur rembourse à la salariée jusqu'à concurrence de cent (100 \$) dollars par période de référence, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, le coût des frais d'inscription et de cours engendrés par l'obligation légale imposée aux professionnelles régies par les ordres professionnels OIIQ et OIIAQ afin de maintenir leur droit de pratique et ce, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 29 CONGÉS SANS SOLDE

29.01 Congé sans solde

Après deux (2) ans de service continu, la salariée peut obtenir un congé sans solde après entente avec l'Employeur, quant aux dates. Ce congé ne doit cependant pas excéder trente (30) jours de calendrier et ne peut prolonger une période de vacances ou un autre congé autorisé.

La salariée peut, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, obtenir un congé sans solde, pour prolongation de congé de maternité, études ou autres motifs sérieux. Ce congé ne peut excéder vingt-quatre (24) mois.

29.02 Congé familial

Sur demande faite trois (3) semaines à l'avance et sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur accorde à la salariée qui en fait la demande, un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois. Ce congé est accordé lorsque la maladie du père, de la mère, du conjoint ou d'un des enfants de la salariée ou de son conjoint requiert sa présence en cas de grave maladie ou grave accident.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur 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, elle sera couverte par les modalités de l'article 12.

ARTICLE 30 CONGÉ POUR PRÉRETRAITE

30.01 Un congé sans solde partiel peut être utilisé pour fins de préretraite.

Ce congé vise à permettre à une salariée titulaire de poste qui a cinquante-huit (58) ans et plus de réduire sa prestation de travail par deux (2) semaines.

30.02 Pour bénéficier de ce congé, la salariée doit posséder au moins deux (2) ans de service auprès de l'Employeur.

30.03 Modalités

- a) la salariée doit faire une demande écrite de congé sans solde partiel pour préretraite au moins soixante (60) jours à l'avance;
- b) la demande doit préciser le nombre de jours de travail que la salariée doit effectuer par deux (2) semaines et doit prévoir la durée du congé;
- c) le nombre de jours maximum de congés préretraite est de cinquante pour cent (50 %) des jours du poste détenu par la salariée;
- d) le congé peut être d'une durée maximale de cinq (5) ans;
- e) à la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite;

30.04 L'entente entre la salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

30.05 La salariée qui se prévaut du présent article est régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel.

30.06 Jusqu'à la date de la prise effective de la retraite, les jours de travail libérés par la salariée sont considérés comme des postes temporairement dépourvus de titulaire et sont offerts prioritairement par ordre d'ancienneté et selon la disponibilité exprimée aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités.

30.07 Au départ de la salariée, le poste est affiché en conformité avec les dispositions de l'article 11.

ARTICLE 31 RENOUELEMENT, PROLONGATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

- 31.01** La présente convention collective et ses annexes prennent effet à compter de la date de leur signature et demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.
- 31.02** La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes et ce, à compter du 1^{er} janvier 2017 :
1. Taux et échelles de salaire.
 2. Prime de responsabilité.
- 31.03** La rétroactivité s'applique à toutes les salariées qui sont à l'emploi du Domaine du Parc des Braves à la date de signature de la présente convention collective. Elle est versée aux salariées au plus tard dans les trente (30) jours de la date de signature de la présente convention collective.
- 31.04** Les montants de rétroactivité découlant de l'application du présent article sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.
- 31.05** Le versement du salaire prévu à la présente convention collective doit débiter à la seconde paie après la signature.
- 31.06** La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC LE 28^{ième} JOUR DU MOIS DE JUIN 2017.

EMPLOYEUR

LA CAPITALE GROUPE FINANCIER INC.
DOMAINE PARC DES BRAVES INC.



Maxime Rouleau, directeur

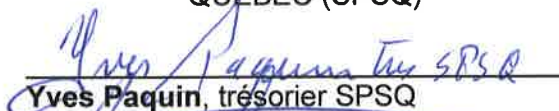


Geneviève Drouin, directrice principale
aux ressources humaines, La Capitale

Me Simon Pierre Hébert, porte-parole

SYNDICAT

LE SYNDICAT DES
PROFESSIONNELLES EN SOINS DE
QUÉBEC (SPSQ)



Yves Paquin, trésorier SPSQ



Me Guy ST-Hilaire, porte-parole FIQ

ANNEXE A
SALAIRES POUR LE TITRE D'EMPLOI INFIRMIÈRE

Titre d'emploi : Infirmière

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins biopsychosociaux d'usagers ou de groupes de personnes qui lui sont confiés. Elle évalue l'état de santé de l'usager, détermine et assure la réalisation du plan de soins et de traitements infirmiers. Elle prodigue les soins et traitements infirmiers et médicaux dans le but de maintenir la santé, de la rétablir et de prévenir la maladie.

Elle planifie, dispense et évalue l'enseignement aux usagers, à leurs proches et à des groupes de personnes. De plus, elle participe à la recherche visant la promotion de la santé et la prévention de la maladie.

Elle doit être membre de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec.

Augmentation de salaire :

Au 1^{er} janvier 2017 : 2 %

Au 1^{er} janvier 2018 : 2 %

Au 1^{er} janvier 2019 : 2 %

Au 1^{er} janvier 2020 : 2 %

Au 1^{er} janvier 2021 : 2 %

Salaire : Taux horaire du salaire des infirmières

<u>Année</u>	<u>1^{er} échelon</u>	<u>2^e échelon</u>	<u>3^e échelon</u>
2017	20,75 \$/heure	21,63 \$/heure	22,64 \$/heure
2018	21,17 \$/heure	22,06 \$/heure	23,09 \$/heure
2019	21,59 \$/heure	22,50 \$/heure	23,55 \$/heure
2020	22,02 \$/heure	22,95 \$/heure	24,02 \$/heure
2021	22,46 \$/heure	23,41 \$/heure	24,50 \$/heure

ÉCHELLE DE SALAIRE POUR LES NOUVELLES EMBAUCHÉES

1^{er} échelon

Pendant la période de probation, et ce, jusqu'au maximum des six (6) premiers mois de service.

2^e échelon

À compter du septième (7^e) mois de service.

3^e échelon

Après le douzième (12^e) mois de service.

ANNEXE B
SALAIRES POUR LE TITRE D'EMPLOI INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

Titre d'emploi : Infirmière auxiliaire

Personne qui participe à la réalisation d'un ensemble de soins infirmiers en collaboration avec l'équipe de soins. Elle contribue à l'évaluation de l'état de santé de l'usager et à la réalisation du plan de soins, prodigue des soins infirmiers et de bien-être, des traitements infirmiers et médicaux, dans le but de maintenir la santé, de la rétablir et de prévenir la maladie. Elle participe à l'enseignement aux usagers et à leurs proches

Elle doit être membre de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ).

Augmentation de salaire :

Au 1^{er} janvier 2017 : 2 %

Au 1^{er} janvier 2018 : 2 %

Au 1^{er} janvier 2019 : 2 %

Au 1^{er} janvier 2020 : 2 %

Au 1^{er} janvier 2021 : 2 %

Salaires : Taux horaire du salaire des infirmières auxiliaires

<u>Année</u>	<u>1^{er} échelon</u>	<u>2^e échelon</u>	<u>3^e échelon</u>
2017	17,64 \$/heure	18,39 \$/heure	19,25 \$/heure
2018	17,99 \$/heure	18,76 \$/heure	19,64 \$/heure
2019	18,35 \$/heure	19,14 \$/heure	20,03 \$/heure
2020	18,72 \$/heure	19,52 \$/heure	20,43 \$/heure
2021	19,09 \$/heure	19,91 \$/heure	20,84 \$/heure

ÉCHELLE DE SALAIRE POUR LES NOUVELLES EMBAUCHÉES

1^{er} échelon

Pendant la période de probation, et ce, jusqu'au maximum des six (6) premiers mois de service.

2^e échelon

À compter du septième (7^e) mois de service.

3^e échelon

Après le douzième (12^e) mois de service.

ANNEXE C
RELATIVE À LA STRUCTURE DE POSTES

À l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur confirme au Syndicat la structure de postes actuelle ainsi que le nombre de jours prévus pour chacun des postes détenus par les salariées.